



# **Fatores influenciadores da mobilidade internacional dos trabalhadores da construção civil: um estudo de caso**

por

Luís Paiva Gil de Oliveira Braga

Dissertação de Mestrado em Economia e Gestão de Recursos Humanos

Orientador da Dissertação: Professora Doutora Luísa Helena Ferreira Pinto

2012

## **NOTA BIOGRÁFICA**

Licenciado em Sociologia pela Faculdade de Letras da Universidade do Porto, tem vindo a investir em formação na área de Recursos Humanos.

Após a conclusão da licenciatura desempenhou várias atividades profissionais, no âmbito da formação, turismo, informação médica e educação. Atualmente, encontra-se a desempenhar a função de Técnico Superior, acompanhando processos de equivalência escolar num Centro de Novas Oportunidades.

## AGRADECIMENTOS

A elaboração deste documento não poderia ter sido realizada sem o apoio, direto ou indireto, de um conjunto de pessoas que merecem uma referência especial.

Desde já, começo por um especial agradecimento, primeiramente, ao Ricardo e também ao Pedro, e à equipa da Portscope e da Schachner pela disponibilidade demonstrada para a realização deste estudo. Agradeço, ainda, a disponibilização de dados estatísticos por parte da AICCOPN.

Referência, também, à pessoa que é uma das principais responsáveis pela finalização desta (longa) caminhada, e sem a qual não teria sido possível realizar esta investigação. Agradeço todo o apoio, insistência e paciência, especialmente nos momentos de retrocesso que este percurso acabou por ter. Um sincero “obrigado”, Professora Luísa Pinto!

Gostaria, ainda, de agradecer aos meus amigos, sem particularizar, pela ausência em momentos vários. Foi por uma boa causa e prometo compensar-vos!

Não teria, também chegado até aqui sem a impagável contribuição dos meus primos e tios, sempre atentos e dispensando palavras de motivação.

Também uma palavra especial de apreço para os meus mais recentes familiares, os meus sogros e cunhados, a quem agradeço profundamente a preocupação e compreensão demonstrada durante as fases difíceis desta caminhada.

Como é natural, um dos mais profundos agradecimentos destina-se aos meus familiares diretos, pais, irmãs e avós, por...tudo o que hoje sou! Espero que se orgulhem de mim, como me orgulho em vocês! Abro aqui um parêntesis para dedicar esta investigação à minha Avó Emília Maria e ao meu Avô António, que partiu num momento da minha vida de duplicidade de emoções.

Por fim (mas nunca em último!) esta tese também é dedicada a quem diariamente me inspira a ser melhor, e a ambicionar mais. Não só pelo apoio que me dispensou para a concretização desta epopeia, mas por tudo o que tem representado na minha vida. Muito obrigado, Isabel!

## RESUMO

Num contexto de esbatimento de fronteiras, advento de uma globalização cada vez mais vincada, a mobilidade laboral de âmbito internacional é uma tendência que veio para ficar. Diariamente, e especialmente no contexto europeu, dada a proximidade promovida pelo estabelecimento da União Europeia, muitos indivíduos deslocam-se internacionalmente para desempenhar as suas funções profissionais.

No caso da construção civil esta situação é paradigmática. Com efeito, a proliferação de empresas de subcontratação de mão de obra, veio propiciar a deslocação, geralmente de cariz temporário, de milhares de trabalhadores nos últimos anos para locais de construção nos mais variados países. Particularmente no caso português, cujo setor atravessa uma profunda crise, os seus trabalhadores encontraram na mobilidade internacional as suas oportunidades profissionais. Verdadeiros “*globetrotters*”, os trabalhadores da construção civil embarcam em missões de tempo indeterminado, com condições muito particulares, procurando melhorar as suas condições de vida. Tendo em conta que este tipo de mobilidade é um fenómeno representativo num setor de grande importância para a economia nacional, impõe-se uma análise do mesmo.

Esta investigação seguirá o propósito de identificar que elementos possam impelir ou repelir a vontade destes agentes em trabalharem em obras no estrangeiro. Dada a parca investigação, não apenas sobre os fatores que impactam este tipo de mobilidade flexível, mas também no que toca ao próprio setor da construção civil, ainda um tanto negligenciado pela investigação académica, pretende-se dar voz a estes intervenientes. Desta forma, espera-se potenciar um maior conhecimento sobre os seus receios e expectativas, e contribuir para um alinhamento das práticas da Gestão de Recursos Humanos relativamente aos trabalhadores desta área de atividade.

## ABSTRACT

In a wide opening frontiers context, advent of an increasingly profound globalization, labour mobility of international scope is a trend that came to stay.

On a daily basis, and especially in the european context, given the proximity promoted by the establishment of the European Union, many individuals dislocate internationally in order to perform their professional roles.

In construction's case, this situation is paradigmatic. Indeed, the proliferation of outsourcing companies came to promote the dislocation, generally of a temporary character, of thousands of workers in the past years to construction sites in various countries. Particularly in the Portuguese case, whose setor faces a deep crisis, their workers have found in international mobility their professional opportunities. True *globetrotters*, construction workers embark in indefinite missions, with very particular conditions, searching to improve their living conditions. Bearing in mind that this kind of mobility is a representative phenomenon in a major importance setor to the national economy, an analysis imposes itself.

This investigation will follow the purpose of identifying which elements can prompt or repel this agents willingness to work in construction sites abroad. Given the scarce investigation, not only on the factors that impact this kind of flexible mobility, but also in regard of the construction setor itself, yet somewhat neglected by the academic investigation, it is intended to give voice to these interveners. Thus it is expected to potentiate a deeper knowledge over their fears and expectations, as to contribute to an alignment of the HR management policies, regarding the workers of this area of expertise.

<b>CAPÍTULO I - INTRODUÇÃO</b>	<b>1</b>
 <b>CAPÍTULO II – A MOBILIDADE INTERNACIONAL NA LITERATURA</b>	 <b>5</b>
2.1 Entre a migração e a mobilidade laboral	5
2.2 A expatriação e a flexpatriação	6
2.3 Motivos para a aceitação de uma missão internacional	9
2.4 Fatores facilitadores e inibidores da mobilidade internacional na construção civil	15
 <b>CAPÍTULO III – CARACTERIZAÇÃO DO SETOR DA CONSTRUÇÃO CIVIL</b>	 <b>17</b>
3.1 A construção civil na Europa	17
3.2 A construção civil na Península Ibérica	18
3.3 A construção civil em Portugal	20
3.3.1 O enquadramento legal do Destacamento Internacional	29
 <b>CAPÍTULO IV – METODOLOGIA DE INVESTIGAÇÃO</b>	 <b>31</b>
4.1 Enquadramento metodológico da investigação	31
4.2 Portscope Contractors, Ltd.	32
4.3 Método de seleção dos participantes e respetiva caracterização	34
4.4 Procedimentos de recolha de dados	37
4.5 Procedimentos de tratamento dos dados	38

<b>CAPÍTULO V – ANÁLISE DE RESULTADOS</b>	43
5.1 [(...)“Agora, facilitar era...” (e5) – Fatores facilitadores da mobilidade	43
5.2 [(...)“Ou é pela certa ou não vou!” (e3) – Fatores inibidores da mobilidade	57
 <b>CAPÍTULO VI – CONCLUSÕES</b>	66
6.1 Limitações do estudo	73
6.2 Implicações para as práticas de Recursos Humanos	74
6.3 Sugestões para futuras investigações	77
 <b>REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS</b>	78
 <b>ANEXOS</b>	83
 <b>ÍNDICE DE ANEXOS</b>	
Anexo 1 – Guião de entrevista semiestruturada	84
Anexo 2 – Descrição/delimitação do âmbito de cada categoria temática e respetivas subcategorias	85
 <b>ÍNDICE DE QUADROS</b>	
Quadro 1 – Produção teórica sobre os motivos para a expatriação	9
Quadro 2 – Formação bruta de capital fixo no setor da construção (preços do ano anterior)	21
Quadro 3 – Formação bruta de capital fixo no setor da construção (preços correntes)	22
Quadro 4 - Evolução do índice de emprego no setor da construção entre setembro	24

de 2011 e julho de 2012

Quadro 5 - Desemprego no setor da construção entre julho de 2011 e julho de 2012	26
Quadro 6 - Taxa de desemprego em Portugal	26
Quadro 7 – Síntese da informação sociodemográfica relativa a cada entrevistado	35
Quadro 8 - Sistema de categorias e subcategorias	41

## **ÍNDICE DE FIGURAS**

Figura 1 – Evolução do emprego e desemprego na construção entre 2007 e 2012	25
---	----



## CAPÍTULO I - INTRODUÇÃO

No mundo empresarial atual, que se caracteriza por uma atitude concorrencial e, consequentemente, pela procura da fatia de mercado respetiva, as empresas sentem necessidade de expandir a sua esfera de negócio. Como tal, tem vindo a ser corrente a aposta na internacionalização das suas atividades, como é disso exemplo o caso português, seja por cada vez mais parcas oportunidades negociais no país, seja pelo contexto macroeconómico adverso que sobre este tem incidido.

A consequência natural deste fenómeno é a crescente deslocalização de indivíduos do seu país de origem, situação que a investigação académica tem vindo a acompanhar de perto. Por um lado, a análise recente das novas modalidades de trabalho internacional têm vindo a merecer uma especial atenção por parte da Gestão de Recursos Humanos. Como exemplo, é notória uma tendência da investigação para a abordagem das dinâmicas de trabalho internacional no caso de população ativa qualificada, sendo o conceito de “*brain drain*” (Straubhaar, 2000) decorrente de análises aprofundadas sobre esta matéria. Subsistem, contudo, algumas áreas de atividade, e respetivos agentes profissionais, que não têm sido objeto de particular interesse ou análise neste contexto. É o caso do setor da construção civil e obras públicas, área de enfoque desta investigação.

As empresas construtoras têm apostado no licenciamento de empreitadas em países estrangeiros, e, consequentemente, na exportação de mão de obra técnica para as realizar. Recentemente, têm surgido empresas de subcontratação de trabalhadores cuja função é, precisamente, recrutar e selecionar trabalhadores portugueses, com o intuito de os colocar em obras a decorrer em vários países europeus e extracomunitários (Baganha, Marques e Góis, 2002). No caso europeu, e com a edificação de uma Europa comum, as fronteiras dos países esbateram-se e a mobilidade tornou-se cada vez mais banal, o que impactou as relações laborais. Ribeiro, J. C., Gueimonde-Canto, A., Diéguez-Castrillón, I. e Oliveira, E. (2007), avançaram com um estudo pioneiro no âmbito da mobilidade internacional no setor da construção civil, nomeadamente na região fronteiriça entre Portugal e a Galiza. Procurando compreender as características deste fenómeno, a investigação dos autores baseou-se na condução de entrevistas aos vários intervenientes no processo (trabalhadores, sindicatos, entidades públicas), para

além de uma análise à imprensa e à legislação em vigor. Da sua investigação um aspeto adquire premência:

*“O setor de construção civil e obras públicas apresenta características que facilitam a mobilidade de trabalhadores. O sistema de subcontratação com recurso a empresas diferentes da empresa que detém os contratos de concessão ou, mesmo, a adjudicação de projetos a empresas de ambos os países permite o recrutamento de trabalhadores em espaços fronteiriços”* (pp. 2). E “não fronteiriços”, acrescentar-se-ia.

Porém, como referido, esta parece ser uma zona menos explorada no que toca à investigação das modalidades de trabalho internacional que afetam os trabalhadores da construção civil. No quadro da Gestão Internacional de Recursos Humanos, e considerando que Portugal é um dos países europeus cuja mão de obra é mais reputada, e cujos custos diretos e indiretos são mais reduzidos (Fellini, I., Ferro, A. & Fullin, G., 2007), logo, mais requisitada para empreitadas noutros países, esta ausência de investigação académica representa um afastamento a que este estudo procura dar resposta. Além do mais, e especificamente no que toca às razões para aceitar embarcar numa missão internacional neste setor, os estudos existentes também são escassos (Stahl, Miller & Tung, 2002; Dickmann, M., Doherty, N., Mills, T. & Brewster, C., 2008).

Posto isto, emerge, desde já, uma questão: **Que fatores influenciam (positiva e negativamente) o desejo e a decisão de aceitar um destacamento internacional, no caso dos trabalhadores da construção civil?**

Esta investigação tomará o propósito de complementar a informação existente sobre os fatores que influenciam as decisões de aceitação de uma missão internacional, no caso particular do setor da construção civil em Portugal. Pelo facto desta investigação se centrar num setor muito específico, com grande propensão para o trabalho internacional, e, especialmente, algo negligenciado pela investigação académica, acredita-se que poderá desvelar algumas considerações importantes para futuras investigações neste mesmo setor e no domínio da mobilidade internacional. Além do mais, poderá ainda contribuir para um maior esclarecimento sobre as motivações dos trabalhadores da construção civil, isto na ótica da gestão. Este é, de

facto, um dos aspetos de realce numa investigação do género, como suportam Brett e Stroh (1995).

Sem embargo, a internacionalização das atividades das empresas do setor, como resposta à crise que este atravessa, poderá relevar boas práticas de execução, que não devem ser descuradas. Num país que experiencia uma grave crise económica e que tem assolado com particular evidência o setor da construção civil e obras públicas, será também relevante perceber o que impele ou repele os profissionais deste setor a trabalharem no estrangeiro.

Pelo enunciado, e uma vez definido o objeto de estudo da análise convirá definir o objetivo geral que orientará esta investigação e que pretende compreender o que motiva os trabalhadores da construção civil a aceitar uma missão internacional. Dentro deste âmbito, outras questões surgem que se formalizam no seguinte objetivo específico:

*Objetivo 1 – Compreender os fatores que facilitam ou inibem a decisão de aceitar uma missão internacional, por parte dos trabalhadores da construção civil.*

Para tal, pretende-se dar voz aos seus intervenientes: Quais as perceções dos trabalhadores acerca do seu trabalho internacional? Que fatores têm mais influência na sua decisão final?

Estas intenções analíticas inserem-se num quadro maior, uma vez que esta investigação pretende revelar, inclusivamente, os processos de mobilidade internacional que decorrem no âmbito do setor da construção civil, partindo da pouca informação disponível acerca deste tema.

Com estes intuitos, a investigação seguirá uma abordagem metodológica de Estudo de Caso numa empresa de subcontratação de trabalhadores da construção civil. De modo a aceder às aspirações, perceções e motivações pessoais dos indivíduos que trabalham neste setor, acerca dos fatores que impactam na sua desejabilidade, ou não, em partir para uma missão internacional, optar-se-á por uma abordagem qualitativa. Assim, entrevistaram-se alguns colaboradores que se encontram, ou que já se encontraram, numa missão internacional no âmbito das suas funções, e afetos à empresa em questão. Esta organização encontra-se consolidada no mercado em causa e têm adjudicadas diversas obras em países europeus, transferindo trabalhadores para a execução de trabalhos técnicos à medida que as obras se vão executando. Contudo,

deixar-se-á esta análise mais aprofundada sobre a empresa em causa para uma parte subsequente desta investigação.

Antes, e, em prol de uma contextualização do objeto de estudo, analisar-se-ão os contributos da investigação científica no campo da mobilidade internacional e expatriação, especificamente no que toca ao estudo sobre os fatores facilitadores e inibidores da propensão para aceitar missões internacionais. De seguida, caracterizar-se-á o setor da construção civil na Europa e em Portugal, de modo a aprofundar a compreensão sobre o seu peso na economia europeia e nacional. Após este momento, analisar-se-á, então, a empresa associada a este objeto de estudo, para, numa parte seguinte, se discutir os resultados obtidos através da metodologia seguida.

Por último, tecer-se-ão as considerações finais, referindo as limitações deste estudo e lançar-se-ão bases proposicionais para futuras investigações.

## CAPÍTULO II – A MOBILIDADE INTERNACIONAL NA LITERATURA

*“Portuguese journalist Céu Neves - winner of the 2007 ‘For Diversity. Against Discrimination’ EU press award - has recently made public her personal experiences as an IEA-recruited labour migrant in the Netherlands. In her view, having to wait not knowing in which workplace you will be toiling next, or whether you will be earning money at all, is the greatest frustration of migrant flexiworkers.*

«The problem is knowing that your job is not secure. It means being available 24 hours a day and six days a week, sleeping with your mobile phone by your bedside, and waking up to the knowledge that you’re spending the day at home. And if one is lucky enough to have a job to go to, this could be for a miserly four or four and a half hours, or perhaps five. You could also be called on your day off as a result of there being more work than anticipated. It’s waking up at four in the morning to be ready for the company van to pick you up at 04.45hrs to take you to your workplace, only to have the driver not show up. The problem is changing house all the time, never knowing who will be sleeping in your bedroom, on the sofa, or even in your bed. It’s the lack of privacy. In a nutshell, it’s the fact that you don’t have a life (Neves, 2007)».”

Pijpers, R. (2010, pp. 1092-1093)

### 2.1. Entre a migração e a mobilidade laboral

Uma investigação como a que se pretende levar a cabo necessita de um suporte teórico e da clarificação de alguns constructos relativos ao tema a tratar. Neste caso, uma vez que o tema trata da deslocação profissional dos trabalhadores da construção civil, fará todo o sentido clarificar o conceito de mobilidade laboral.

Long e Ferrie (2003, *in* Ribeiro *et al.*, 2007) chamam a atenção para os efeitos que este fenómeno produz ao nível da dispersão dos trabalhadores no espaço físico (mobilidade geográfica) e da própria tipologia do trabalho (mobilidade ocupacional). Aliás, Ribeiro *et al.* (2007) fazem também a distinção com outro termo de significado próximo, mas distinto, no caso a migração. Os autores assinalam a negatividade atribuída a este último termo, por vezes associados a situações marginais (que também existem no âmbito da construção civil), como sejam o tráfico de mão de obra, ou a exploração de trabalhadores, geralmente oriundos de países do chamado “terceiro mundo” (Ribeiro *et al.*, 2007, pp. 4). Por outro lado, o termo “mobilidade laboral” é, geralmente, conotado, num sentido mais positivo, com a transição de trabalhadores entre países desenvolvidos, como por exemplo no quadro da União Europeia.

A investigação dos fluxos migratórios, por seu turno, tem vindo a conhecer novas tendências nos últimos anos, muito por culpa de novas formas de mobilidade internacional, variáveis no que toca à sua duração e características, e mesmo incluindo a

interveniência de terceiros, como no caso da subcontratação, que se explorará mais adiante.

## **2.2 A expatriação e a flexpatriação**

Em linha com as considerações anteriormente expostas, fica claro que a internacionalização das atividades das empresas é uma tendência que veio para ficar (Camara, P., Guerra, P. & Rodrigues, J., 2010). A investigação académica internacional não é alheia a esta circunstância, e tem dedicado produção científica em crescendo na abordagem às estratégias de internacionalização, nomeadamente à expatriação, (Scullion & Brewster, 2002), e à gestão internacional de recursos humanos (Camara, 2008).

No que toca ao estrito âmbito desta investigação, a identificação dos fatores que impactam a decisão de aceitar uma missão internacional e seus efeitos facilitadores e/ou inibidores entre os trabalhadores da construção civil, é possível encontrar na produção científica acerca da expatriação linhas orientadoras para o estudo proposto.

Assim, o próprio conceito de expatriação, numa fase inicial, considerava a deslocação de um colaborador (e, eventualmente, da sua família) para um país que não o seu de origem, a solicitação da empresa a que este se encontrava afeto, por um período mínimo de um ano. Contudo, este construto tem evoluído a par da literatura sobre o mesmo, considerando-se a expatriação como a deslocação de um trabalhador, afeto a uma empresa, num país estrangeiro por um período variável, geralmente entre três a cinco anos (Harris, 1999; Petrovic, 2000, CReME, *in* Mayerhofer, H., Hartmann, L., Michelitsch-Riedl, G., Kollinger, I., 2004a; Camara, 2008). Meyskens, M., Von Glinow, M.A., Werther Jr., W. e Clarke, L. (2009), para além da questão temporal, chamam a atenção para o facto de a iniciativa estar do lado da empresa e não do indivíduo, por oposição ao que Inkson, K., Arthur, M., Pringle, J. e Barry, S. (1997) apelidam de “*overseas experience*”, quando o indivíduo não só assume a intenção como os custos do seu próprio projeto de mobilidade internacional.

Mas com o galopante advento da tecnologia, da abertura das fronteiras e com o próprio processo de desenvolvimento organizacional, surgiram novas formas de mobilidade internacional. Além do mais, se antes se concentrava a tónica da investigação na perspetiva da gestão, a ótica individual foi, numa primeira fase,

negligenciada, algo que, recentemente, tem vindo a mudar, assim como a própria configuração das missões internacionais, como referem Mayerhofer, H., Hartmann, L.C. e Herbert, A. (2004).

Desde já, e em sentido inverso à expatriação, os autores chamam a atenção para a segunda grande categoria das missões internacionais: a “inpatiação”, que se baseia no recrutamento de colaboradores estrangeiros para as sedes das organizações, com o intuito de os dotar das competências necessárias para desenvolver o negócio em países com economias de transição, para além de diversificar culturalmente o perfil da empresa (Mayerhofer *et al.*, 2004).

No entanto, e regressando ao conceito de expatriação, Mayrhofer e Scullion (2002) propõem uma distinção entre expatriação “intermitente” e expatriação permanente, admitindo a volatilidade das missões internacionais. Assim sendo, no primeiro caso, os indivíduos viajariam regularmente para o país de origem, não efetivando a sua mudança para o país de destino de forma permanente, enquanto no segundo caso a mudança efetivar-se-ia para o país de destino e estaria delimitada por um período de dois a três anos.

Harris (1999) e Petrovic (2000) *in* Mayerhofer *et al.* (2004a), já antes haviam proposto uma nova tipificação das modalidades de trabalho internacional, considerando as missões de expatriação como exigindo a mudança de indivíduo e sua família para o país de destino por um período pré-designado, nunca inferior a um ano. Ainda assim, os autores consideram existir modalidades de trabalho internacional mais curtas, no caso das missões de curta duração, com duração até um ano. Acrescentam, ainda, as modalidades de comutação internacional e de viajante frequente, quando semanalmente ou bi-semanalmente os indivíduos viajam entre países, no primeiro caso, e realizam viagens profissionais com grande frequência entre países, no segundo. Na verdade, o termo “flexpatriação”, corrente na literatura sobre a mobilidade internacional, deriva desta modalidade de trabalho internacional. Na conceção de Rego e Cunha (2009, pp. 350), este construto: “*surge como alternativa (ou complemento) verosímil para diversas atividades e missões. O termo resulta do facto de os indivíduos abrangidos por esta estratégia proporcionarem flexibilidade às suas organizações*”. Os autores acrescentam que a flexpatriação objetiva a delimitação das prestações profissionais destes trabalhadores. Os autores chegam mesmo a classificar este tipo de trabalhadores como

“empregados internacionais”, referindo a intervenção que a gestão deverá ter no sentido, por exemplo, do apoio logístico, como no caso do alojamento.

No caso da construção civil, esta flexibilidade é necessariamente aplicada nos regimes de trabalho contratuais. Com efeito, a maior parte dos trabalhadores operacionais são recrutados quando as empresas obtêm o licenciamento de obras, pelo que não mantém qualquer vínculo com a organização recrutadora após o seu desempenho. Na verdade, também por essa razão não se afigura uma tarefa fácil situar estes trabalhadores no quadro das modalidades de trabalho internacional convencionais, uma vez que apresentam especificidades muito próprias. Ainda assim, propõe-se, nesta investigação, classificar este tipo de trabalho internacional no quadro da flexpatriação, alargando o espectro a que se referem Mayerhofer *et al.* (2004a).

Pese embora os benefícios de que estes trabalhadores poderão usufruir, como o facto de tomarem contacto com diferentes culturas, ou desenvolverem as suas competências comunicacionais, Rego e Cunha (2009) chamam a atenção para alguns riscos e desvantagens que um flexpatriado poderá sofrer, nomeadamente pelo afastamento da família e do seu ciclo social por longos períodos de tempo, ou pela solidão a que por vezes estão sujeitos no país de destino. Aliás, esta questão familiar é assinalada também por Brett e Stroh (1995), numa investigação focada em 405 gestores americanos de vinte empresas da “Fortune 500”, com a característica comum de serem casados. Estes autores exploraram as intenções destes gestores em embarcar em missões internacionais e os resultados revelaram que o estado civil era determinante na aceitação de uma missão internacional. Como tal, esta investigação acaba por reforçar o peso da dimensão familiar na aceitação de uma missão internacional ou não, vetor que não se poderá descurar no decorrer desta investigação.

No que toca à gestão, o recurso a flexpatriados permite reduzir a complexidade da logística necessária para o estabelecimento destes trabalhadores nos países de destino, assim como permite reduzir custos. Particularmente, a gestão de carreira é deveras menos complexa do que no caso da expatriação e repatriação (Rego & Cunha, 2009).

Na verdade, a flexpatriação tem sido descurada em prol dos estudos sobre a expatriação, mas ainda assim a investigação académica tem considerado a mobilidade internacional de trabalhadores qualificados como uma tendência a acompanhar,



nomeadamente pela análise das suas causas e consequências. Assim, o desafio que representa a mobilidade dos trabalhadores com poucas qualificações, em concreto no setor da construção civil, não será um desafio menor.

### 2.3 Motivos para a aceitação de uma missão internacional

Em linha com o exposto anteriormente, raros são os estudos (*eg.* Ribeiro *et al.*, 2007) que dão voz aos trabalhadores deste setor, com o intuito de captar as suas representações acerca do seu destacamento para obras no exterior do país. Considerando o propósito desta investigação, pretende-se captar os fatores facilitadores (*push*) da decisão de aceitar uma missão internacional, bem como os fatores inibidores (*pull*) que possam pesar nessa decisão. Para tal, tomaram-se em linha de conta alguns autores com investigação produzida de âmbito semelhante, mas tendo em conta trabalhadores qualificados e modalidades de migração também elas diferentes, já que a produção teórica no setor da construção civil é praticamente omissa. O Quadro 1 resume os principais estudos sobre os motivos para a expatriação por ordem cronológica:

**Quadro 1 – Produção teórica sobre os motivos para a expatriação**

AUTORES	AMOSTRA	MOTIVOS
<b>Suutari e Brewster (2000)</b>	448 questionários a 147 trabalhadores com uma missão internacional por si iniciada e 301 expatriados por intermédio das suas empresas, em ambos inscritos numa associação de engenheiros finlandeses.	Interesse na internacionalização e situação profissional precária, no caso de trabalhadores “ <i>self-initiated</i> ” numa missão internacional;  Iniciativa do empregador, no caso dos expatriados;  Desenvolvimento profissional.
<b>Stahl e Cerdin (2004)</b>	330 questionários aplicados a gestores expatriados (menos de dois anos de missão) de 20 empresas multinacionais francesas;  497 questionários aplicados a gestores	Motivos intrínsecos (desafio pessoal e desenvolvimento profissional);  Incentivos monetários, considerações familiares e apoio do cônjuge (expatriados franceses);  Desafio pessoal, oportunidades de

	expatriados (menos de dois anos de missão) de 30 empresas multinacionais alemãs.	desenvolvimento de carreira e sucesso antecipatório do trabalho (expatriados alemães).
<b>Ferro (2006)</b>	Explora as intenções de mobilidade de 29 trabalhadores da área de tecnologias de informação e comunicação romenos.	“Pressão social” pelo mito da emigração bem-sucedida;  Exp <sup>a</sup> de trabalho em <i>outsourcing</i> .
<b>Dupuis et al. (2008)</b>	Explora as intenções de mobilidade entre 227 Licenciados num MBA de uma Universidade Canadiana.	Clima familiar;  Localização do país de destino;  Diferenças culturais;  Mobilidade do cônjuge.
<b>Dickman et al. (2008)</b>	Explora os motivos que impactam nas intenções de mobilidade entre 30 trabalhadores e chefes de linha de uma Multinacional de serviços financeiros.	Posição oferecida;  Trabalho e respetivas competências para o seu desempenho;  Desafio;  Desenvolvimento profissional;  Balanço vida-trabalho
<b>Welch et al. (2009)</b>	13 Diretores de RH de 9 multinacionais (5 na Finlândia e 4 na Austrália) e 47 repatriados entrevistados.	Oportunidade de viver e trabalhar noutra país;  Desafio colocado pelo trabalho;  Desenvolvimento de carreira;  Ganhos financeiros.
<b>Hadler (2006)</b>	Explora as intenções de migração, a um nível individual, na União Europeia, através do inquérito Eurobarómetro 54.2, de 2001, aplicado a 15.792 pessoas de 15 países europeus, entre os quais Portugal.	Experiências de mobilidade anteriores;  Melhoria da vida social/qualidade de vida;  Perspetivas de carreira;  Melhores serviços públicos.
<b>Hippler (2009)</b>	Explora os motivos que levam à aceitação de uma missão internacional entre 317 expatriados e 195 repatriados de uma empresa multinacional alemã.	Perspetivas de carreira;  Contrato (compensação);  Desenvolvimento pessoal;  Interesse na internacionalização.
<b>Doherty et al. (2011)</b>	Explora os motivos dos expatriados por iniciativa da empresa e por iniciativa	Desenvolvimento de carreira, no caso dos expatriados por iniciativa da

	pessoal, entre 522 indivíduos.	empresa;  Apelo pelo país de destino, no caso dos expatriados por iniciativa pessoal.
<b>Pinto <i>et al.</i> (2012)</b>	Explora os motivos e os resultados da expatriação entre 30 expatriados e repatriados entrevistados	Objetivo da experiência internacional;  Desafio pessoal;  Oportunidade de desenvolvimento profissional e de carreira.

**Fonte:** Elaboração própria com base na literatura analisada

Na investigação levada a cabo por Dickman *et al.* (2008), a intenção analítica centrou-se na compreensão dos fatores que influenciam a aceitação de embarcar numa missão internacional. Para tal, os autores elaboraram uma lista de fatores de acordo com a literatura existente e realizaram entrevistas a 30 trabalhadores de uma multinacional de serviços financeiros e às suas chefias de linha, para além de aplicarem questionários a trabalhadores de outras multinacionais. Chegaram, então, à conclusão de que as perceções dos trabalhadores e da gestão sobre os fatores que levam os primeiros a aceitarem missões internacionais são claramente diferentes.

Se, por um lado, a posição oferecida na negociação da missão internacional apresentou o maior impacto para os trabalhadores, funcionando como um móbil para a aceitação de uma missão internacional, para a gestão, a perceção seria de que esse fator, sendo importante, não seria tanto como a intenção do cônjuge em acompanhar o trabalhador, juntamente com as necessidades educativas dos seus descendentes. Outra conclusão a que chegaram os autores saldou-se na importância atribuída pelos trabalhadores com experiência de expatriação, que indicaram fatores relativos ao trabalho e respetivas competências necessárias para o seu desempenho, ao desafio e desenvolvimento profissional e ainda ao balanço vida-trabalho, que se verificaram mais importantes para estes trabalhadores do que para os representantes da gestão, em detrimento do fator financeiro, que se revelou mais importante para estes últimos do que para os primeiros.

Socorrendo-se de fatores previamente identificados na literatura sobre expatriação (Miller e Chang, 1978; Adler, 1986; Yurkiewicz & Rosen, 1995), como fatores relativos ao trabalho, ao desenvolvimento profissional, à localização, oferta da missão internacional ou fatores pessoais, Dickman *et al.* (2008) identificaram novas

categorias como o balanço vida-trabalho, a duração da missão e a segurança como fatores influenciadores - e em boa medida - de uma tomada de decisão. Concluíram, no entanto, que os fatores relacionados com o trabalho e o desenvolvimento profissional revelaram maior peso, e, com os resultados obtidos, desmistificaram a ideia dos fatores económicos como primordiais propulsionadores da decisão de aceitar uma missão internacional. Ao invés, salientaram a vertente familiar e do desenvolvimento pessoal, para além do profissional.

A investigação de Dupuis, M. J., Haines III, V. Y. e Saba, T. (2008), também no sentido da exploração das razões da mobilidade internacional, desta feita entre estudantes universitários, descobriram que outros fatores podem ser associados à aceitação de uma missão internacional, nomeadamente o clima familiar e a possibilidade da mobilidade se alargar ao cônjuge, para além das diferenças culturais e da localização do país de destino.

Já Stahl e Cerdin (2004), ao compararem as intenções de mobilidade entre gestores expatriados de empresas francesas, por contraposição a expatriados de empresas alemãs concluíram que existe uma diferenciação entre motivações intrínsecas e extrínsecas. Nas suas aceções, os entrevistados de empresas francesas revelaram, para além de motivações intrínsecas, como sejam o desafio pessoal e o desenvolvimento profissional, motivações de índole extrínseca, nomeadamente os incentivos monetários, relevando o papel do apoio do cônjuge e das considerações familiares. No caso dos expatriados alemães a vertente intrínseca verificou-se com mais intensidade, já que os autores referem a antecipação do sucesso profissional e o desenvolvimento pessoal e profissional como elemento chave nas intenções de mobilidade destes indivíduos.

Ferro (2006), focando a sua análise nas migrações de trabalhadores de tecnologias de informação romenos, chama a atenção para a pré-socialização dos migrantes internacionais, processo em que adquirem redobrada importância fatores como a informação mediatizada e as experiências profissionais prévias. A autora salienta, ainda, a força simbólica do mito da imigração bem sucedida no ramo das tecnologias da informação, e sua propagação pelas esferas familiares e sociais, portanto, através de redes informais. Esta pré-socialização funciona particularmente no que toca aos melhores profissionais da área. Ademais, Ferro (2006) acrescenta que o trabalho em regime de *outsourcing* funciona como “incubadora” para uma experiência profissional

no estrangeiro, dependendo de condições externas e de atitudes pessoais. Aliás, a autora vai mais longe, referindo que as dimensões da vida pessoal, familiar, social, cultural e ainda as próprias condições de mercado deverão ser consideradas quando se investigam aspirações. Tomando em linha de conta esta questão, fica claro que uma análise como a que se propõe realizar no setor da construção civil, deverá considerar dimensões macro (o mercado de trabalho, as condições socioeconómicas) e dimensões micro (aspirações e representações pessoais), ideia reforçada por Hadler (2006). Assim, admite-se igualmente a existência de um momento anterior à decisão que se consubstancia num contexto socioeconómico que influenciará a decisão. Ainda que no quadro do que se pretende investigar, a migração seja de cariz volátil mas não permanente, ou a longo prazo, será neste contexto, primordialmente, que irá incidir esta investigação, e onde se procurará compreender as motivações/impedimentos para a aceitação de uma missão internacional.

Este último autor, ao explorar as intenções de migração na União Europeia, chamou a atenção para a necessidade de congregar, na mesma análise, as teorias económicas (a um nível micro/individual e macro/estrutural) e as teorias sociológicas (micro/individual; macro/estrutural), no que toca às intenções de migrar. Como base comum, Hadler (2006) registou que existe mais propensão para migrar em países/regiões desfavorecidas. Ainda assim, no caso de países desenvolvidos, também se verificou a propensão para migrar. Concluiu, ainda, que estas intenções migratórias se poderão explicar mais ao nível individual, e não tanto a um nível macro, sugerindo precisamente análises futuras que coloquem com mais intensidade a tónica na vertente individual. A um nível macroestrutural, o autor constatou que as intenções de migração inter-regionais eram parcas em Portugal, pelo que se salienta o maior apelo por uma migração transnacional. Aliás, esta propensão é mais notória entre a população jovem. Ainda assim, esta intenção refreia-se à medida que a migração para destinos mais distantes do país de origem aumenta. Ao nível individual, o autor confirmou que os motivos económicos são importantes, mas que a intenção de migrar não se reduz a estes. Na verdade, também a procura de uma melhor vida social (serviços públicos, por exemplo) é influente. No caso de existirem experiências prévias de emigração estas têm influência positiva nas intenções de assumir um projeto migratório, e, inclusivamente, na procura de países mais longínquos, como refere Hadler (2006, pp.130),

acrescentando: “*at the individual level, the individual experience of former migration has an effect, and can be interpreted as an accumulation of social capital and networks*”. Realce, então, para o capital social, para além do alargamento das redes de interação sociais e profissionais, como um dos benefícios da experiência de mobilidade.

Contudo, as características individuais e seus efeitos nas intenções de migrar, com todo o pendor explicativo que lhe é reconhecido neste âmbito pelo autor, dependem do contexto de vida dos indivíduos. Assim, o facto de ter filhos, por exemplo, reduz essas mesmas intenções. Já o efeito inverso acontece com a quantidade de adultos num lar: quantos mais viverem em conjunto, maior a propensão para migrar (Hadler, 2006).

A investigação levada a cabo por Welch, D., Steen, A. e Tahvanainen, M. (2009), traça um contributo relevante para a identificação das razões que promovem a mobilidade internacional, na opinião dos seus agentes. Neste caso, a sua análise entre repatriados revelou que existe uma preocupação com o capital social e o capital de *know how* que é expectável adquirir com uma experiência internacional. Para além desta vertente, os resultados indicaram que os participantes finlandeses deste estudo atribuíam mais valor à oportunidade de viver e trabalhar noutro país, seguido do desafio que o trabalho colocaria, relegando para segundo plano os ganhos financeiros e as perspetivas de carreira. Já os participantes australianos, consideraram mais impactante o desenvolvimento da carreira, assim como a oportunidade de viver e trabalhar fora do seu país de origem. O desafio colocado pelo trabalho foi, amiúde, identificado, e, em último lugar, foram registadas as preocupações com os ganhos financeiros.

Um outro exercício de análise aos motivos identificados na literatura que influenciam a decisão de aceitar uma missão internacional, semelhante ao que se propôs realizar, foi levado a cabo por Hippler (2009). O autor divide em duas categorias os motivos que impactam a decisão sobre a mobilidade. São eles os motivos prioritários e os motivos a que apelida de “*refined*”. Partindo desta classificação, o autor elenca os motivos identificados por vários autores que ao longo dos últimos trinta anos, sensivelmente, haviam estudado as razões que impactam no desejo de deslocação internacional. Identificando, em ambas as categorias, motivos como as perspetivas de carreira (Suutari & Brewster, 2000) a compensação salarial (Miller & Cheng, 1978; Borg, 1988; Kumar & Karlshaus, 1992), as consequências negativas nas oportunidades

profissionais futuras da não aceitação da mobilidade na carreira profissional (Torbiörn, 1982 *in* Stahl *et al.*, 2002), a fuga a problemas pessoais (Borg, 1988), o encorajamento familiar (Miller & Cheng, 1978; Kumar & Karlshaus, 1992; Stahl *et al.*, 2002) ou o *feedback* positivo das redes informais pessoais e profissionais (Miller & Cheng, 1978; Fish & Wood, 1996; Stahl *et al.*, 2002), Hippler procede a um contributo relevante na identificação dos motivos para a mobilidade internacional. Comparando este elenco de motivos com a sua própria investigação, o autor verificou a proximidade dos resultados obtidos. Na verdade, concluiu que os motivos que se inseriam nas categorias que diziam respeito às esferas e características “pessoais” dos indivíduos e ao “novo trabalho/posto” a desempenhar, revelaram uma maior capacidade de influência decisória do que as categorias que o autor definiu como relativas ao “país de destino”, ao “trabalho desempenhado previamente” ou “outros motivos”. Assim, os seus resultados encontraram confluência com as investigações de outros autores por si analisadas.

A resultados semelhantes chegaram Pinto, L. H., Cabral-Cardoso, C. e Werther Jr., (2012). Os autores, partindo de uma análise que objetivou a exploração não só dos motivos, mas também dos resultados da mobilidade internacional, identificaram como motivos impactantes na decisão de aceitar uma missão internacional os objetivo dessa própria experiência, o desafio pessoal em que esta consiste e a oportunidade de desenvolvimento profissional e de carreira.

Doherty, N., Dickmann, M. e Mills, T. (2011), por seu turno, ao explorar os motivos para a mobilidade internacional dos expatriados por iniciativa da empresa e por iniciativa pessoal, identificam o desenvolvimento de carreira e o apelo pelo país de destino, como fatores potenciadores da mobilidade internacional, no caso dos expatriados por iniciativa própria. Já quanto aos expatriados afetos a uma organização, as suas aspirações demonstraram refletir-se no desenvolvimento de carreira e oportunidades profissionais nos parâmetros da organização, como referem os autores.

## **2.4 Fatores facilitadores e inibidores da mobilidade internacional na construção civil**

Pelo exposto, e desde já, se pode inferir que a investigação sobre os trabalhadores da construção civil no âmbito da sua mobilidade internacional é um tema com escassa produção científica, como indicam Ribeiro *et al.* (2007), ainda que, como

adiante se perceberá, consubstancie uma realidade premente e relevante. Aliás, a própria comunidade científica não tem investido no âmbito desta atividade económica.

Os estudos que versam sobre a temática dos motivos que impactam a decisão de aceitar uma missão internacional focam-se essencialmente nos fatores que impelem a essa aceitação. Contrariamente, pouca produção teórica se refere a aspetos que impactam negativamente, e, por consequência, repelem os indivíduos a aceitarem uma missão no estrangeiro.

Também o âmbito dos estudos levados a cabo seguem um determinado padrão, nomeadamente pelo facto de se concentrarem com mais incidência em trabalhadores de setores qualificados, e, especialmente, atendendo não tanto a migrações recorrentes e transitórias, como é o caso desta análise, mas mais no que toca a migrações de carácter mais permanente. Ainda assim, esta situação tem vindo a mudar dada a diferente configuração que a mobilidade laboral apresenta hoje em dia, e existe já uma base de investigação em crescendo sobre as novas formas de mobilidade internacional que têm despontado e às quais já se aludiu.

Deste modo, recorda-se que esta investigação pretende desenvolver duas contribuições essenciais: não só pretende revelar algumas das especificidades deste setor, e contribuir para a ainda curta produção científica acerca das motivações para a aceitação de uma missão internacional; como também pretende dar voz aos seus trabalhadores, com o intuito de inferir sobre os motivos para a aceitação, ou não, dessas missões. Com este intuito, torna-se premente empreender um exercício que permita aprofundar a compreensão das especificidades do setor em causa, que se seguirá no próximo capítulo.



### **CAPÍTULO III – CARACTERIZAÇÃO DO SETOR DA CONSTRUÇÃO CIVIL**

*“Krissman avoids using the term ‘migrant network’ because it draws on an overly metaphorical reading of the network concept and tends to over-emphasise hometown actors. Instead, he proposes the term ‘international migration network’, which includes all actors who are involved in locating, contacting, contracting, employing, policing, administrating, transporting, housing and supporting migrant workers. Methodologically, this connects to the concept of ‘anchorage’ (Krissman 2005), which addresses the need to identify a clear starting-point - a corporeal actor - from which other network actors can be traced. Often, this anchor is a pioneer migrant, preferably someone who recruits other migrants for employers (Spaan 1994). If it becomes clearer who these recruiters are and how their activities change over time, the constitutive role of employers is enlightened, too”.*

Pijpers, R. (2010, pp. 1083)

O capítulo precedente, que congrega os contributos teóricos e empíricos no âmbito da aceitação de uma missão internacional, para além de servir de suporte referencial para esta análise, propicia a uma reflexão mais intensa sobre a temática da mobilidade internacional particularmente no setor identificado.

A construção civil, no contexto atual, promove a mobilidade dos seus agentes. Na União Europeia, esta situação é uma realidade, de acordo com Fellini *et al.* (2007). O livre-trânsito de que gozam os cidadãos desta comunidade económica permitiu a deslocação temporária ou definitiva de trabalhadores, e também o desenvolvimento de oportunidades negociais com o advento das empresas de contratação de mão de obra, para posterior colocação em países vários (Baganha *et al.* 2002).

#### **3.1 A construção civil na Europa**

Contudo, a nível europeu, o setor da construção civil tem-se vindo a ressentir, de acordo com o relatório da Relatário da Conjuntura da Construção, da Federação Portuguesa da Indústria e Obras Públicas (FEPICOP, 2011). De acordo com esta instituição, nos 27 países da zona Euro, também o indicador da confiança da construção, apesar de se manter positivo (4,8%), recuou em setembro de 2011, por comparação a agosto (7,2%) altura de registo dos últimos dados apurados neste relatório. Esta informação decorre, à semelhança do caso português, da desaceleração da carteira de encomendas e das perspetivas de emprego identificadas pelos empresários europeus do setor. No entanto, esta atividade económica, a nível europeu, apresenta algumas especificidades próprias, que não passaram incólumes à investigação científica.

Aliás, a construção civil na Europa foi, também, alvo de análise por parte de Fellini *et al.* (2007), mais concretamente, em países como a Suíça, Itália, Holanda, Reino Unido, Alemanha e Portugal. Ao cruzarem dados quantitativos elaborados pela Comissão Europeia entre 2001 e 2004 com entrevistas a 72 empregados e gestores de recursos humanos de empresas de média e grande dimensão, as autoras contribuíram para revelar algumas das especificidades do recrutamento de mão de obra na construção civil e sua direta ligação com a mobilidade internacional, particularmente europeia, neste setor.

As autoras reforçam o cariz intensivo do trabalho executado e o facto de a população autóctone rejeitar a execução deste tipo de atividade - por ser considerada pouco atrativa - para justificar a presença de uma grande força de trabalho estrangeira neste setor, em vários países europeus. Além do mais, como os locais de construção são “produtos imóveis”, que não se podem transferir para outras localizações, terão de ser os trabalhadores a mover-se. Pelo facto, ainda, da indústria de construção civil se pautar por um processo produtivo fragmentado, particularmente no caso português, existem muitas pequenas e médias empresas a operar neste ramo, o que promove uma divisão específica do trabalho baseada na subcontratação.

No que toca a custos a investigação levada a cabo permitiu ainda revelar que Portugal, por oposição à Alemanha, apresenta o nível de custos diretos e indiretos mais baixo (Fellini *et al.*, 2007).

### **3.2 A construção civil na Península Ibérica**

A investigação realizada por Ribeiro *et al.* (2007) permite compreender a incidência do fenómeno da mobilidade na construção civil, no caso, numa realidade muito presente. Na verdade, os autores, ao analisarem a mobilidade transfronteiriça entre o Norte de Portugal e a Galiza, identificaram limitações na recolha de dados pelo facto do fenómeno apresentar várias faces para além da que se expressa nas fontes oficiais consultadas, nomeadamente no que toca às situações de trabalho irregular. A assunção desta limitação não impede os autores de subtraírem algumas conclusões dessas mesmas fontes, que apresentam um grande poder explicativo das situações de mobilidade laboral no setor, e, no caso específico da investigação, das regiões limítrofes Norte-Galiza. Desde já, foi identificada uma tendência de aumento do fluxo migratório

entre ambas as regiões, a partir do ano de 2005. Contudo, esta mão de obra tenderá a experienciar mais frequentemente situações de desemprego, particularmente pelo facto de, em mais de 50% dos casos identificados, os contratos de trabalho serem eventuais, apontando a precaridade laboral como característica do fenómeno em causa. Tendo em conta que o contingente de trabalhadores portugueses com maior expressão exerce a sua atividade nas indústrias manufatureira, da construção e da extração mineira (22%, número apenas suplantado pelos 24% de trabalhadores que realizam trabalhos não qualificados), os autores estimam que cerca de 3.600 trabalhadores detentores de um contrato de trabalho na região da Galiza operassem na construção à data da investigação. Inclusivamente, os autores identificam um aumento exponencial de contratos de trabalhadores portugueses para operar em Espanha, de 35.725 em 2002 para 67.848 em 2004, e apesar de não constar informação que represente a distribuição por setores de atividade destes contratos na Galiza, os autores avançam com a percentagem de 40,91% de contratos realizados no setor da construção civil em Espanha, claramente mais do que nos setores de serviços (34,25%), agricultura (18,53%) e indústria (6,31%), isto no ano de 2004.

Com o intuito de justificar a procura de melhores condições de vida por parte dos trabalhadores móveis do setor, Ribeiro *et al.* (2007) realizam, ainda, um exercício de comparação dos salários praticados, verificando que, no caso de um servente, o salário auferido rondava os 545€ em 2006. Já na Galiza, a profissão equiparada, “*peón ordinário*”, também em 2006, auferia um valor médio de 847,37€. Transferindo estes valores para uma análise ao pagamento por hora de serviço base (não extraordinária), que, aliás, é a forma de pagamento mais utilizada no setor, os autores referem que, enquanto em Espanha o valor-hora poderá rondar os 6/7€, em Portugal um servente receberia pouco mais de 3€, disparidade que se reflete também no valor pago pelas horas extraordinárias. Estes valores tenderiam a ser maiores à medida que o trabalho a desempenhar exigisse outro tipo de qualificações, como sejam as categorias de pedreiro, pintor, estucador, serralheiro, armador de ferro ou de encarregado, a profissão em obra de nível hierárquico mais elevado, portanto, com o valor salarial mais elevado também. Nota, apenas, para o facto de a investigação dos autores se concentrar em valores auferidos no caso Português na sua globalidade e não na região Norte do país, o que não impede de inferirem que esta variável sugere a mobilidade de trabalhadores portugueses

quer sob o enquadramento legal do destacamento, como se verá mais à frente, quer sob o enquadramento da legislação transfronteiriça.

Os autores concluem, ainda, que o setor da construção civil galego, um dos mais relevantes na economia da região, experienciaria uma evolução. Esta situação seria diametralmente oposta à do caso português, e do norte do país, em particular, que apresentava uma desaceleração que se verificava já desde 2004, e que se tem vindo a agudizar, como será possível verificar.

Para além da situação macroestrutural do setor, referem também o contexto macroeconómico português, com uma taxa de desemprego nacional de 7,3%, à altura da investigação (o valor disparou para os 15%, no 2º trimestre de 2012, como se apresenta no subcapítulo seguinte), da qual 39.585 trabalhadores do setor não-qualificado de minas, construção civil e indústrias transformadoras faziam parte.

A investigação levada a cabo inclui, ainda, a disparidade salarial como outro dos fatores, numa perspetiva macroeconómica, que fazem parte do quadro geral no qual se insere: “*e emerge de forma bem presente a mobilidade dos trabalhadores portugueses para a Galiza para trabalhar na Construção*” (Ribeiro *et al.*, pp. 31, 2007).

Assim, e através do estudo levado a cabo por Ribeiro *et al.* (2007), se percebe que a mobilidade dos trabalhadores é um fenómeno relevante do setor da construção civil português, que adiante se caracterizará.

### **3.3 A construção civil em Portugal**

A construção civil é uma atividade económica que tem a sua razão de ser na criação de infraestruturas como casas, pontes, barragens, entre outras. Esta indústria está diretamente relacionada com o desenvolvimento socioeconómico de um país ou de uma região. No já citado estudo de Ribeiro *et al.* (2007), os autores referem que, em Portugal, o setor havia demonstrado até à data da investigação, um grande dinamismo, pelo menos desde o início da década de 90. No entanto, encontram, na organização portuguesa do Campeonato Europeu de Futebol de 2004, evento desportivo que movimentou milhões de euros, particularmente na construção e reconfiguração dos estádios do certame, um marco a partir do qual a indústria entra num estado de letargia. A análise que os autores realizaram dos indicadores macroeconómicos reportados à

época revelou-se apurada, uma vez que a evolução do setor a partir desse momento não só estancou como se agravou, como adiante se constatará.

Um olhar atento às particularidades do setor da construção civil português, e atendendo a dados disponíveis mais recentes, revela algumas situações preocupantes decorrentes da crise que vem assolando esta atividade e o próprio país. Com efeito, e de acordo com o Instituto Nacional de Estatística [INE], são decrescentes as contribuições deste setor para o PIB português (cf. Quadro 2).

## **Quadro 2 – Formação bruta de capital fixo no setor da construção (preços do ano anterior)**

### **Contas Nacionais Trimestrais (base 2006) Formação bruta de capital - dados encadeados em volume (ano de referência=2006)**

Unidade: milhões de euros

Formação bruta de capital fixo			
Anos	Trimestres	Construção	Formação bruta de capital
<b>2006</b>	I	5.814,3	9.511,8
	II	5.603,9	9.312,1
	III	5.457,6	9.154,5
	IV	5.418,8	9.099,7
<b>2007</b>	I	5.682,5	9.300,6
	II	5.403,4	9.402,3
	III	5.436,5	9.424,0
	IV	5.683,2	9.697,8
<b>2008</b>	I	5.389,1	9.523,3
	II	5.294,0	9.652,8
	III	5.193,5	9.429,7
	IV	5.024,9	9.011,2
<b>2009</b>	I	4.724,4	8.042,3
	II	4.647,0	8.068,3
	III	4.654,0	8.333,7
	IV	4.430,5	7.887,7
<b>2010</b>	I	4.396,2	7.711,5
	II	4.387,7	7.702,7
	III	4.428,9	7.647,7
	IV	4.176,3	7.454,4

Fonte: INE (CNT, 2006)

Através da análise destes valores, calculados a preços de cada ano anterior, e considerando uma série numérica para o ano-base de 2006, podemos verificar que, a partir desse ano, o volume, em milhões de euros, de formação bruta de capital fixo

imputável ao setor da Construção tem vindo a decrescer, à semelhança do que acontece com outros bens fixos na sua totalidade.

O mesmo se passa quando se verificam os dados relativos à formação bruta de capital, mas considerando os dados em valor a preços correntes.

### **Quadro 3 – Formação bruta de capital fixo no setor da construção (preços correntes)**

#### **Contas Nacionais Trimestrais (base 2006) Formação bruta de capital - dados em valor (preços correntes)**

Unidade: milhões de euros

Formação bruta de capital fixo			
Anos	Trimestres	Construção	Formação bruta de capital
<b>2006</b>	I	5.738,2	9.528,7
	II	5.615,5	9.274,4
	III	5.535,5	9.175,0
	IV	5.405,8	9.100,0
<b>2007</b>	I	5.723,6	9.420,9
	II	5.557,3	9.498,6
	III	5.649,1	9.650,8
	IV	5.971,5	10.063,9
<b>2008</b>	I	5.758,9	9.919,0
	II	5.910,4	10.235,9
	III	5.877,3	10.060,3
	IV	5.516,5	9.459,6
<b>2009</b>	I	4.992,5	8.201,8
	II	4.973,1	8.180,5
	III	5.030,9	8.557,1
	IV	4.867,8	8.211,0
<b>2010</b>	I	4.792,0	8.018,2
	II	5.010,7	8.122,8
	III	5.028,0	8.016,2
	IV	4.823,7	8.025,6

Fonte: INE (CNT, 2006)

Relativamente aos dados de 2011 até ao momento apurados: “*Em termos anuais, em 2011, o PIB terá diminuído 1,5%, depois de em 2010 ter apresentado um crescimento de 1,4%*” (Ministério das Finanças, 2012, pp. 15) tendo, para tal, contribuído a desaceleração de 0,9 pontos percentuais (p.p.) ocorrida no último trimestre do ano transato, como adianta o mesmo relatório. Neste quadro, em que se verifica um abrandamento da economia portuguesa globalmente considerada, o setor da

construção e obras públicas apresenta uma quebra de 12,7% quanto ao seu índice de produção, refletindo um agravamento de 2,0 p.p em relação ao último trimestre de 2011. Os dados representam, como consequência, um decréscimo nos indicadores de confiança do setor da construção, que desde julho de 2009 apresentam uma tendência negativa muito acentuada, como é possível verificar no referido boletim. Inclusivamente, é apontado, por comparação com os setores da indústria, comércio e serviços, durante o ano de 2011, o setor com os índices de confiança mais negativos, por larga margem.

Estes dados encontram-se em estreita associação com os apresentados no relatório “*Destaque – Informação à comunicação social*”, do INE (2010), referente às contas nacionais, do 4º Trimestre de 2011 e do ano de 2011. Neste caso, no que toca ao desinvestimento, registou-se que a Formação Bruta de Capital Fixo (FCBF): “(...) *em Construção foi a componente que mais contribuiu para a redução mais acentuada do Investimento, apresentando uma diminuição de 11,5% em volume (-4,2% no ano anterior), ditando um contributo de -1,3 p.p. para a variação do PIB*” (INE, 2011, pp. 2). A estes dados, segundo o relatório, acresce que o Valor Acrescentado Bruto (VAB) apresentou uma taxa de variação, no setor, de -9,2% em 2011, por oposição aos -4,3% verificados no ano de 2010 e: “*o contributo mais negativo para a variação do VAB total (incluindo impostos líquidos de subsídios), que se fixou em -0,5 p.p. (-0,2 p.p. em 2010)*” (INE, 2011, pp.3).

No que toca às remunerações praticadas no setor a análise do Anuário Estatístico de Portugal (AEP), da responsabilidade do INE, referente ao ano de 2010 permite traçar conclusões relevantes e que espelham com rigor a tendência evolutiva (e decrescente) do setor nas suas várias especificidades. Em verdade, se entre 1995 (2.899 milhões de euros – m.e.) e 2008 (7.222 m.e.) se registou um aumento das remunerações dos empregados da construção a preços correntes (base 2006), o ano de 2009 indiciava já uma quebra nestes valores (6.627 m.e.), de modo que será relevante acompanhar esta tendência nos anos vindouros.

A este conjunto de dados estatísticos preocupantes se pode acrescentar, ainda, o aumento do número de insolvências, de acordo com a FEPICOP: “*Os dados disponibilizados pela Coface e relativos às insolvências de empresas nos primeiros três trimestres de 2011 confirmam que o setor da Construção é um dos mais afetados pela*

*crise que se vive atualmente no país. Com um peso de 18,4% no total das insolvências apuradas, até setembro de 2011, por esta fonte (declaradas pelos tribunais, requeridas pelas empresas ou pelos credores e planos de insolvência), o setor da Construção registou um crescimento homólogo de 36,8%, mais intenso do que a evolução de 35,8% observada para o total das atividades” (FEPICOP, 2011).*

De acordo com este relatório, também a quebra da carteira de encomendas se tem verificado (-16% em setembro) de 2011, de acordo com as opiniões recolhidas dos empresários do setor, que indicam, ainda, que as perspectivas de emprego diminuirão (-14,6%, também em setembro) ao longo do ano de 2011. Esta perceção terá a ver com a redução do investimento público e privado e com as dificuldades que o próprio tecido empresarial apresenta, já que, em setembro de 2011, e seguindo uma tendência anual acumulada, a situação global das empresas degradava-se com uma variação homóloga acumulada de -3,1%. Um outro aspeto de relevo para o qual FEPICOP chama a atenção neste seu relatório é o facto de o desemprego na construção representar 14% do total de inscritos, encontrando-se 69,9 mil trabalhadores do setor inscritos nos centros de emprego em agosto do ano de 2011, segundo o Instituto de Emprego e Formação Profissional [IEFP].

A análise do quadro seguinte demonstra, precisamente, a queda abrupta dos índices de emprego no setor, entre setembro do ano transato e junho do corrente ano.

#### **Quadro 4 – Evolução do índice de emprego no setor da construção entre setembro de 2011 e julho de 2012**

Período de referência dos dados	Índice de emprego na construção e obras públicas - bruto (Base 2005); Mensal	
	Localização geográfica	
	PT: Portugal	
julho de 2012	55,3	
junho de 2012	55,8	
maio de 2012	56,6	
abril de 2012	58,4	



março de 2012	59,4
fevereiro de 2012	60,2
janeiro de 2012	61,9
dezembro de 2011	62,7
novembro de 2011	64,3
outubro de 2011	65,2
setembro de 2011	66,3

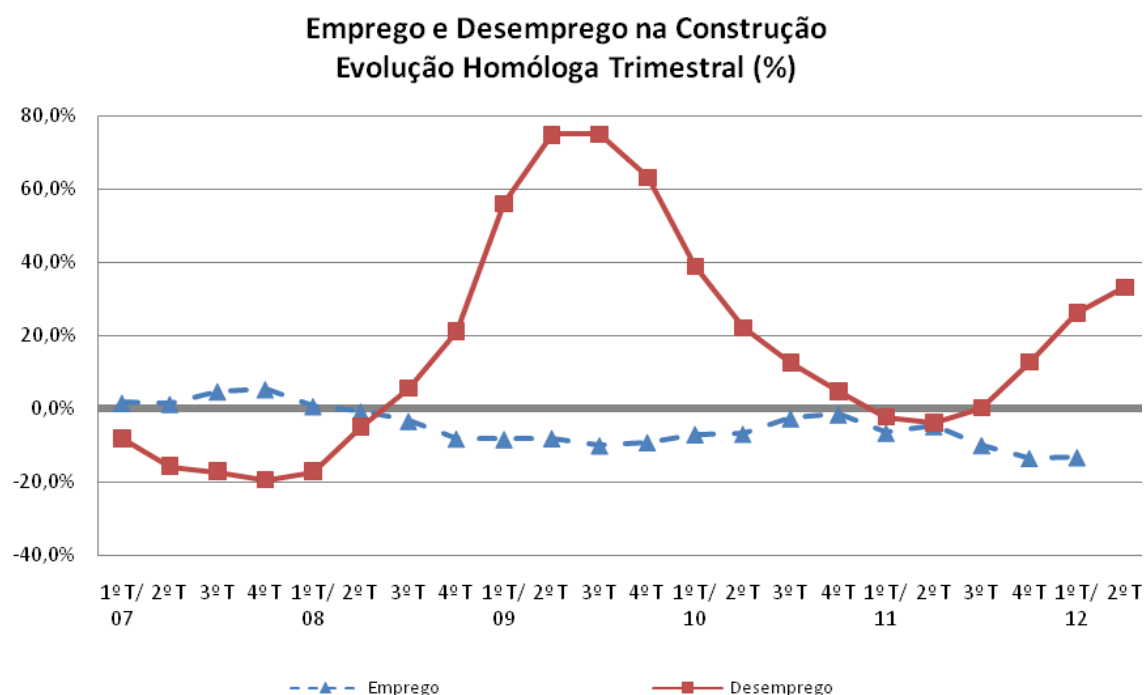
Fonte: INE

\*Dados atualizados em 10/09/ 2012.

A análise desta evolução permite compreender que o setor apresenta uma taxa de emprego no setor em decrescendo, por justaposição aos dados apresentados.

A FEPICOP (2012), apresentando informação gráfica que dá conta desta realidade, indica mesmo, no seu “Relatório sobre a Conjuntura da Construção” do mês de agosto, que nunca como em 2012 o número de trabalhadores desempregados oriundos do setor foi tão elevado:

**Figura 1 – Evolução do emprego e desemprego na construção entre 2007 e 2012**



Fonte: Relatório da Conjuntura Construção, FEPICOP, nº62/agosto 2012 (baseada em dados do IEFPI/INE)

Estas informações são complementadas por uma outra, tendo em conta os números referentes ao desemprego por atividade económica.

#### Quadro 5 – Desemprego no setor da construção entre julho de 2011 e julho de 2012

	2011		2012				var. %	
	Julho	%	Junho	%	Julho	%	Mês homólogo	Mês anterior
<b>Construção</b>	63719	13,7	87394	15,3	87878	15,2	+37,9	+0,6

Fonte: Elaboração própria, com base em dados da publicação mensal do IEFP, de julho de 2012

De referir que a percentagem total de desempregados neste setor contribuía com um valor indicativo de 13,7%, em julho de 2011, e de 15,2%, face ao mesmo período do corrente ano para a totalidade da população desempregada, considerados as várias atividades económicas, por setores económicos (agricultura, indústria e serviços). Estes valores tornam a construção civil como a atividade económica que mais contribui para o desemprego total em Portugal, considerando o setor da indústria, e o segundo maior contribuidor no que toca aos restantes dois setores, apenas suplantada pelas atividades imobiliárias, administrativas e dos serviços de apoio, incluída no âmbito do setor dos serviços. Em termos concretos, o número de desempregados na construção inscritos no IEFP aumentou cerca de 37,9% no período de um ano, de 63.719 para 87.878 trabalhadores.

Inclusivamente, e por comparação com a taxa de desemprego nacional, que seguidamente se apresenta, os números de desemprego revelam ser superiores neste setor do que a taxa registada considerando a população portuguesa no seu todo.

#### Quadro 6 – Taxa de desemprego em Portugal

Taxas de desemprego por região NUTS II (NUTS-2002)			
Unidade: %			
	2ºT-2011	1ºT-2012	2ºT-2012
<b>Portugal</b>	<b>12,1</b>	<b>14,9</b>	<b>15,0</b>
Norte	12,6	15,1	15,2
Centro	9,5	11,8	11,2
Lisboa	13,5	16,5	17,6
Alentejo	11,8	15,4	15,0
Algarve	14,7	20,0	17,4
R. A. Açores	9,7	13,9	15,6

---

Fonte: INE, Estatísticas do Emprego - 2º trimestre de 2012

---

\*Dados atualizados em 17/08/2012.

Convirá, no entanto, realçar que esta atividade pressupõe uma grande flexibilidade no que toca aos regimes contratuais, pelo que, não raramente, os trabalhadores assinam contratos de curta duração (um, dois anos) com uma empresa e poderão voltar a assinar com outra diferente, ou com a mesma empresa, passando frequentemente por períodos de desemprego. Piore e Sabel (1984, *in* Winch, 1994) referem precisamente este aspeto, justificando assim que, como refere Winch (1994, pp. 596): *“wages are linked to skills rather than position, job security is maintained through work sharing and restricting entry to the craft, and collective bargaining is orientated towards the solution of problems rather than the maintenance of position”*. E acrescenta, por comparação: *“Given that the workforce in the industry consists predominantly of skilled men, one would expect average pay rates to be higher than in manufacturing. These data strongly suggest that construction workers are not being compensated for many of the inherent disadvantages of working in the industry which derive from the temporary nature of the production process. Relatively speaking, construction sites are too hot in summer, too cold in winter, and, at least in Britain wet all year. Working areas are usually exposed to the elements and the level of facilities in terms of toilets and canteens is usually primitive compared to that available in a factory. Additionally, travel to work times can be highly variable as site location changes”* (pp. 599-600).

Esta descrição, por parte do autor, chama a atenção para fatores que poderão pesar nas decisões de aceitar uma missão internacional ou não, no caso que se propõe analisar. Efetivamente, pelo exposto, as condições de trabalho destes trabalhadores são duras, perigosas, assim como as infraestruturas e o próprio clima poderão ser algumas das dificuldades que estes trabalhadores enfrentam no decorrer da sua atividade profissional.

A acrescentar a estes fatores, Winch (1994) reporta que a insegurança do emprego nesta área de atividade é grande, e tende mesmo a ser maior na construção do que na economia no seu todo. Este facto terá a ver com a seleção por competência necessária para determinada fase do projeto, e, uma vez terminado esse desempenho

específico no processo global da obra, os trabalhadores são dispensados, para serem novamente contratados ou para outra atividade, noutra obra, ou, provavelmente, por outra empresa. Daqui ressalta que a flexibilidade nesta função é uma condição muito presente, privilegiando-se a realização de contratos pontuais do que a efetivação de um contrato por tempo indeterminado. Na verdade, o estabelecimento de contratos definidos apenas para a duração do projeto específico permite ladear a volatilidade/incerteza da oferta de licenciamentos de obras, que é uma realidade para as empresas de construção civil, particularmente no momento atual. Caso o trabalho realizado por um trabalhador não satisfaça pode, facilmente, ser substituído, isto não considerando eventuais riscos com um novo recrutamento.

A subcontratação, ou *outsourcing*, como referem Espino-Rodriguez e Padrón-Robaina, está, então, muito presente neste setor:

*“(...) é a decisão estratégica que implica a contratação externa de determinadas atividades não estratégicas necessárias à fabricação de produtos ou à provisão de serviços, mediante acordos ou contratos com organizações detentores de maiores capacidades, com o objetivo de melhorar a vantagem competitiva” (in Gomes, J., Cunha, M.P., Rego, A., Cunha, R.C., Cardoso, CC e Marques, C. A., 2008, pp. 683).*

No contexto específico da construção civil, subcontratar significa, então, que as maiores empresas agem como entidades contratantes, firmando os licenciamentos das obras e interagem com empresas de menor dimensão que dispõem de um conjunto de trabalhadores que selecionam para trabalharem nesses licenciamentos. Promove-se, assim, a mobilidade internacional do setor, que se torna particularmente atrativa, com o objetivo de reduzir os custos totais envolvidos na execução das obras. Gomes *et al.*, (2008), numa expressão feliz, falam em força de trabalho “*just-in-time*” que caracteriza com grande precisão a realidade deste tipo de atividade na construção civil, pois permite “*ajustar a dimensão da força de trabalho às necessidades do mercado*” (pp. 692). Na verdade, quanto maiores os custos de transação, também maiores são os incentivos para a subcontratação de trabalhadores.

Fellini *et al.* (2007) recorrem, ainda, a Granovetter (1985) para chamar a atenção para aspetos importantes nas relações de subcontratação, no caso, a boa vontade, as relações sociais e a confiança, até porque estas transações vivem muito de relações de

*networking* entre trabalhadores e empresas. Com efeito, e como foi possível perceber através de duas entrevistas exploratórias com os diretores de Recursos Humanos de duas empresas de subcontratação nesta área, existe alguma desconfiança neste meio, em ambos os sentidos, quer pela falha de aspetos previamente acordados aquando da efetivação da mobilidade internacional, no caso das empresas, quer pelo precoce abandono do posto de trabalho quando em missão, por parte dos trabalhadores. Assim sendo, a confiança, e particularmente as relações sociais que a promovem, como Granovetter (1985) adequadamente realçou adquire uma importância premente nas relações entre agentes económicos, para além da relação interempresarial. Neste caso, assumir-se-á, entre subcontraentes e subcontratados. Ribeiro *et al.* (2007, pp.123), sublinham precisamente:

*“Por regra, existe uma longa cadeia de empresas subcontratadas em cujo começo se acham, preferentemente, grandes empresas e cujas subempreiteiras que cedem mão de obra são portuguesas”.*

Por este prisma, se percebe que o setor da construção padece de uma grave crise, sendo, inclusivamente, um dos setores que mais contribui para a conjuntura económica desfavorável que o país atravessa, com reflexos negativos nos índices de desemprego.

### **3.3.1 O enquadramento legal do Destacamento Internacional**

A colocação de trabalhadores portugueses, por empresas de subcontratação portuguesas, em obras noutros países europeus encontra-se delimitada por uma moldura legal.

Efetivamente, e com a adesão de Portugal à Comunidade Europeia, o número de trabalhadores do setor registou um “boom” significativo no que toca ao desempenho das suas atividades em países com outras perspetivas salariais e de qualidade de vida, como seria o caso da Alemanha, por exemplo. Aliás, Fellini *et al.* (2007) utilizam um exemplo prático para descrever os contornos da atual mobilidade internacional do setor a nível europeu, apresentando um exemplo de simples compreensão e, inclusivamente, representativo da realidade portuguesa:

*“For instance, Portuguese workers posted by a Portuguese company to Germany (for less than 24 months) must pay social security contributions in Portugal and are entitled to be paid no less than the minimum German wage level”* (2007, pp. 283)

Deste modo, e de acordo com as idiossincrasias das novas modalidades de trabalho internacional, tanto Fellini *et al.* (2007) e Ribeiro *et al.* (2007) recordam que surgiu a necessidade, a nível europeu, de tutelar e proteger, de alguma forma, os trabalhadores que se encontravam nestes contextos. Assim nasceu a Diretiva n.º 93/71/EU, adotada pela Comissão Europeia em 1996 e que instituiu a figura do “Destacamento” como uma modalidade de prestação de serviços entre países europeus. Segundo os seus trâmites, um trabalhador que estivesse, por exemplo, destacado na Alemanha, teria a garantia de receber pelo seu trabalho um valor mínimo equivalente ao salário mínimo nacional alemão. Em termos diferenciais compensaria - e ainda compensa atualmente - o valor médio auferido num salário pelas mesmas funções em Portugal, o que se revelou um fator atrativo para uma grande massa de trabalhadores do setor. Contudo, a diretiva manteve as contribuições para o sistema de Segurança Social realizadas no próprio país, pelo que, apesar de receber um salário superior na Alemanha, o trabalhador descontaria para a Segurança Social portuguesa, como referido no exemplo anterior. Referência, ainda, para a delimitação temporal, já que a Diretiva define que o Destacamento poderá ocorrer até um período máximo de 24 meses.

A estipulação desta diretiva europeia faz perceber a necessidade de regular a transferência de trabalhadores entre países, no caso, europeus, o que *per se* também permite inferir que este é um fenómeno de relevo. Tendo em conta o objeto de estudo em causa, a caracterização do setor da construção civil nas suas vertentes e contextos tornava-se uma imposição à qual se pretendeu neste capítulo dar resposta. O aprofundamento do conhecimento sobre este setor permitiu delinear uma estratégia metodológica tendo em vista a recolha de dados que pudessem aludir aos objetivos propostos, e que seguidamente se explicará.

## **CAPÍTULO IV – METODOLOGIA DE INVESTIGAÇÃO**

No decorrer deste terceiro capítulo clarificar-se-á o processo de seleção da metodologia aplicada, considerando o problema e o objetivo em questão, e o processo de análise dos dados obtidos. Aspetos como a caracterização dos entrevistados, a formulação do guião de entrevista e a definição da grelha de categorias aplicada também serão discutidas ao longo deste capítulo.

### **4.1 Enquadramento metodológico da investigação**

A revisão sobre a literatura da mobilidade internacional revelou, como referido anteriormente, a existência de uma espécie de “zona cinzenta” no que toca à investigação deste tema no campo da construção civil. Este ponto ganha todo um novo relevo por se tratar de um setor propício à mobilidade internacional, e de se focar na perspetiva dos seus trabalhadores. Em boa verdade, esta mobilidade parece quase essencial dado o agravamento das condições estruturais desta área da atividade económica em contexto nacional, como foi possível aferir da caracterização da mesma que se realizou previamente.

Assim sendo, esta investigação parte do pressuposto de que fará sentido, em termos académicos, dar atenção à expressividade deste fenómeno, quer pelas suas especificidades, uma vez que a mobilidade do setor poderá apresentar uma tipologia diferente do que tem sido investigado noutras áreas, quer pelo contributo que se poderá desenvolver tendo em conta a possibilidade de se estudar as motivações e inibições que afetam os agentes individuais que operam nesta área. Tendo em conta este último ponto, também se pode inferir que as investigações levadas a cabo se têm concentrado mais nas razões para aceitar uma missão internacional, e menos nas razões que impedem essa aceitação. Por este prisma, assumir-se-á este objetivo de investigação nesta perspetiva dual, de modo a compreender de forma mais alargada o contexto desta tomada de decisão.

Ainda tendo em conta o objetivo supracitado considerou-se que uma investigação sobre o fenómeno da mobilidade internacional deste setor e seus fatores facilitadores e inibidores aumentaria o seu poder explicativo caso fosse realizada num

contexto em concreto de uma empresa do ramo. Assim sendo, e por conveniência, procedeu-se ao estabelecimento de um contacto com um responsável de Recursos Humanos de uma empresa de subcontratação de mão de obra e agendaram-se as entrevistas. Antes, foram realizadas duas entrevistas exploratórias a dois diretores de Recursos Humanos, de forma a compreender com mais profundidade as especificidades do setor, assim como as suas perceções sobre os motivos que impactam na aceitação de uma missão internacional que frequentemente propõem a estes trabalhadores. Seguidamente, apresentar-se-á a empresa selecionada para o estudo de caso.

#### **4.2 PORTSCOPE CONTRACTORS, Ltd.**

A PORTSCOPE CONTRACTORS, Ltd., empresa selecionada para objeto de estudo surgiu por conveniência, assim como os trabalhadores entrevistados, todos com uma experiência internacional promovida por esta organização.

Esta organização executa a sua atividade na área da construção civil em consórcio com outra empresa do mesmo grupo, a SCHACHNER Recursos Humanos, Lda. e ambas fazem parte do grupo DREAMHEX SRL. Com experiência de cerca de catorze anos na área de negócio do recrutamento e seleção de mão de obra especializada e não especializada para posterior destacamento no estrangeiro (no caso Português, através da SCHACHNER, subsidiária da PORTSCOPE), a empresa encontra-se sediada em Inglaterra desde novembro de 2004. No âmbito da sua atuação, para além do recrutamento e seleção de trabalhadores, que também sucede na Hungria, em Budapeste, compete ainda tratar da logística referente à colocação dos trabalhadores no Reino Unido ou nos locais onde outras empresas executam as obras para as quais obtiveram os licenciamentos. A repatriação no final do trabalho, para além da calendarização das viagens de retorno em intervalos regulares durante o ano civil também é uma das tarefas da PORTSCOPE. Esta empresa trata ainda da logística relacionada com o alojamento, alimentação e transporte da mão de obra para os locais de trabalho, tomando em linha de conta a Lei Britânica no que toca aos direitos dos trabalhadores, em termos de pagamento salarial, contribuições para a Segurança Social e deduções e impostos.



A política da empresa no que toca a eventuais barreiras linguísticas suplanta-se de duas formas possíveis: ou através do Encarregado Geral, elemento responsável pela mão de obra, que geralmente terá conhecimentos de Inglês, ou, no limite, através de trabalhadores que também possuam esses conhecimentos; ou, então, através da colocação de um intérprete permanente no local, dependendo do número de trabalhadores em obra.

A empresa faz da qualidade do trabalho a executar um ponto forte da sua atuação. Para tal, caso a empresa cliente não se sinta satisfeita com o desempenho de um ou mais trabalhadores, a PORTSCOPE assume o compromisso e os custos de substituir este(s) colaboradore(s), caso o período de vigência do período experimental (duas semanas) se mantenha em vigor. Caso contrário, é esperado que a empresa cliente contribua *prorrata* com as despesas em causa (normalmente, uma viagem de retorno a cada seis meses está incluída na taxa horária do serviço prestado).

O preço-hora definido é baseado no número de horas diárias para as quais o cliente deseja contratar a mão de obra. Contudo, este valor poderá ser revisto em alta em função das horas-extra (25%), para além do previamente combinado ou depois da contabilização de 55 horas semanais. Além do mais, caso os trabalhadores sejam requisitados para trabalhar em turnos noturnos, acrescerá ao preço inicial um valor de 15%, e 100% no caso de o trabalho ser executado aos Domingos ou Feriados.

Um aspeto relevante será o facto de um trabalhador poder estar ausente do trabalho, por motivo de doença, pelo período máximo de três dias, sem que o valor correspondente seja debitado. Se essa delimitação temporal for ultrapassada, o trabalhador será substituído, a não ser que o cliente assim não o deseje.

O acompanhamento em obra é, também, realizado através de um documento preenchido diariamente pelo representante da PORTSCOPE e da empresa cliente, onde se registam as diversas incidências.

No âmbito da sua área de negócio, a PORTSCOPE apresenta um portfólio de participação em obras levadas a cabo maioritariamente em Inglaterra, mas também noutros países europeus como a Holanda, Alemanha, França, Itália, Bélgica, Luxemburgo e Espanha, e, inclusivamente, alargando o escopo a outras zonas do globo, tendo participado em obras no Senegal ou no Chile.

No que toca às atividades executadas pela empresa no âmbito da construção civil, a PORTSCOPE opera em várias áreas, entre elas, cofragem (responsável por 70% da atividade da empresa) e carpintaria, recrutando entre encarregados, carpinteiros, pedreiros ou serventes. No entanto, a empresa tem já experiência em colocação de telhados, obras estruturais, ou fundações, entre outras atividades.

Relativamente à sua estrutura organizacional, a empresa (em conjunto com a SCHACHNER) conta atualmente com 50 trabalhadores distribuídos por pessoal administrativo e pessoal de obra, sendo que este valor alterna frequentemente, em função dos projetos e dos clientes que requisitem os serviços desta organização.

#### **4.3 Método de seleção dos participantes e respetiva caracterização**

Como referido, e considerando o objetivo de aceder às representações que os trabalhadores da construção civil traçam sobre os fatores que os impelem ou dificultam a aceitar uma missão internacional, optou-se por investir numa metodologia qualitativa, através da realização de entrevista suportadas num guião de entrevista semiestruturado.

Na linha do que sugere Ferro (2006), também se considera que as narrativas dos trabalhadores em contexto de mobilidade internacional, especialmente no que toca às suas motivações para o trabalho “extra muros”, merecem mais atenção no âmbito da investigação sobre migrações.

As entrevistas foram realizadas nos dias 3 e 15 de maio de 2012, após prévia marcação com os representantes das empresas SCHACHNER e PORTSCOPE Contractors. Na verdade, e como a mobilidade neste setor é uma condição *sine qua non*, a marcação das entrevistas sofreu alguns retrocessos, tornando-se mesmo imprevisível agendar uma data com antecedência. Na altura, a empresa tinha alguns trabalhadores destacados em obras na Bélgica e em França, pelo que mesmo o contacto com o diretor de Recursos Humanos da empresa inglesa, sofreu alguns atrasos. Ainda assim, foi possível marcá-las para os dias referidos, mas teriam de ser realizadas oito no primeiro dia e mais cinco alguns dias depois, perfazendo treze no total. De referir, porém, que à altura das entrevistas, todos os trabalhadores se encontravam desempregados, o que se explica pela sazonalidade própria da atividade. Não raramente, os trabalhadores ao regressarem das obras no estrangeiro para as quais foram contratados retornam a

Portugal para encarar uma situação de desemprego, que esperam sempre transitória, até surgir um novo contacto para uma outra obra a iniciar em contexto internacional.

Garantida a confidencialidade dos dados a registar perante cada trabalhador individualmente, as entrevistas ocorreram no gabinete da administração da SCHACHNER, divisão esta que continha todas as condições ergonómicas e particularmente acústicas, essenciais para uma maior proximidade com o entrevistado e eficácia da comunicação. O quadro 7 resume a informação demográfica relativa aos participantes entrevistados:

**Quadro 7 – Síntese da informação sociodemográfica relativa a cada entrevistado**

	<b>Género/ Idade / Estado civil / N° filhos</b>	<b>Formação académica</b>	<b>Categoria profissional/ Situação face ao trabalho/Último país onde esteve destacado pela empresa</b>	<b>Países onde esteve destacado</b>
<b>Entrevistado 1</b>	Masculino 47 anos Casado 1 filho	Ensino Básico – 6.º ano	Carpinteiro de cofragem - Desempregado - Regressado de Inglaterra	Espanha, Holanda, Inglaterra, França
<b>Entrevistado 2</b>	Masculino 23 anos Casado/União de Facto 2 filhos	Ensino Básico – 6.º ano	Carpinteiro de cofragem - Desempregado - Regressado de Espanha	Espanha
<b>Entrevistado 3</b>	Masculino 37 anos Casado 1 filho	Ensino Básico – 6.º ano	Carpinteiro de cofragem/Chefe de Equipa - Desempregado - Regressado de Inglaterra	França, Inglaterra
<b>Entrevistado 4</b>	Masculino 59 anos Casado 2 filhos	Ensino Básico – 6.º ano	Carpinteiro de cofragem/Trolha/Pintor - Desempregado - Regressado de Inglaterra	Alemanha, Iraque, Inglaterra, França, Áustria, Bélgica
<b>Entrevistado 5</b>	Masculino 40 anos Casado 2 filhos	Ensino Básico – 9.º ano	Carpinteiro de cofragem - Desempregado - Regressado de Inglaterra	França, Inglaterra, Ilha da Reunião, Holanda, Espanha

<b>Entrevistado 6</b>	Masculino 47 anos Solteiro	Ensino Básico – 4.º ano	Carpinteiro de cofragem - Desempregado - Regressado de Inglaterra	França, Inglaterra
<b>Entrevistado 7</b>	Masculino 33 anos Solteiro	Ensino Básico – 4.º ano	Carpinteiro cofragem/ Trolha - Desempregado - Regressado de Inglaterra	Espanha, França, Inglaterra
<b>Entrevistado 8</b>	Masculino 44 anos Solteiro	Ensino Básico – 6.º ano	Carpinteiro cofragem - Desempregado - Regressado de Inglaterra	França, Inglaterra
<b>Entrevistado 9</b>	Masculino 56 anos Casado/União de Facto	Ensino Básico – 4.º ano	Chefe equipa/ Carpinteiro cofragem - Desempregado - Regressado de Inglaterra	Espanha, Holanda, Inglaterra, Israel
<b>Entrevistado 10</b>	Masculino 35 anos Solteiro	Ensino Básico – 9.º ano	Chefe equipa/ Traçador - Desempregado - Regressado de Inglaterra	Espanha, Holanda, Inglaterra
<b>Entrevistado 11</b>	Masculino 50 anos Casado 1 filho	Ensino Básico – 4.º ano	Carpinteiro de cofragem - Desempregado - Regressado de Inglaterra	Inglaterra, França, Brasil, África do Sul, Mauritânia, Marrocos, Chile, Uruguai
<b>Entrevistado 12</b>	Masculino 52 anos Solteiro -	Ensino Básico – 4.º ano	Trolha/ Carpinteiro de cofragem - Desempregado - Regressado da Bélgica	Alemanha, França, Espanha, Holanda, Inglaterra, Bélgica
<b>Entrevistado 13</b>	Masculino 41 anos Solteiro 2 filhos	Ensino Básico – 6.º ano	Carpinteiro de cofragem - Desempregado - Regressado de Inglaterra	Inglaterra

#### 4.4 Procedimentos de recolha de dados

A compreensão dos fatores que influenciam a decisão de aceitar uma missão internacional passa, necessariamente, pela compreensão do próprio processo de destacamento. Assim, a elaboração do guião de entrevista atendeu não só aos fatores que os entrevistados pudessem identificar como facilitadores e inibidores da sua decisão de aceitar uma missão internacional, mas também sobre os seus anseios, preferências, reflexões e opiniões sobre as várias facetas de uma missão internacional. Expectou-se, deste modo, a obtenção de um conjunto de dados suficientemente amplo - porém vocacionado para o objetivo definido - para apurar a fase do seu tratamento. Até porque os dados presentes na literatura, exceção feita a alguns estudos, como o de Ribeiro *et al.* (2007), já enunciado, são ainda insuficientes para melhor compreender a mobilidade internacional no setor.

A elaboração do guião teve como base o aplicado no estudo de Dickman *et al.* (2008), quanto aos motivos para o trabalho internacional, adaptando-o ao público-alvo em causa e os propósitos da investigação. Efetivamente, e por se tratar de uma amostra com muito baixas qualificações, por oposição à investigação dos autores supracitados, algumas perguntas tiveram que ser reformuladas e a sua complexidade desmontada. No mais, em contraste com o estudo de Dickman *et al.* (2008) por não só se pretender captar as perceções dos entrevistados sobre as razões da sua aceitação, mas também as razões que os inibem de participar em missões internacionais, optou-se por incluir uma pergunta neste último sentido.

A estrutura do guião aplicado seguiu uma linha temporal no que toca à missão internacional, razão pela qual se consideraram três momentos do processo de cada missão internacional: antes, durante e após. Com efeito, considerou-se necessária uma abordagem que compreendesse todo o processo da missão internacional através da reflexão dos seus agentes. Assim, inicialmente, optou-se por incluir um tema referente aos antecedentes da primeira missão internacional, ajustando questões referentes a essa primeira experiência e sobre o que a havia despoletado. Num segundo tema a explorar, optou-se por aprofundar o tema da decisão profissional, solicitando aos entrevistados que refletissem sobre a mesma. Um terceiro tema foi definido pelo impacto geral (pessoal e profissional) que os entrevistados considerassem que as suas experiências profissionais tivessem em si próprios. Depois, atribuiu-se importância às características

dos locais de destino, com o intuito de captar as concepções dos entrevistados sobre os países onde tivessem trabalhado. Em seguida, tentou-se captar, através da inclusão do tema “resultados esperados do trabalho internacional”, as perspetivas sobre o que os candidatos esperavam ganhar ou perder com a missão internacional.

Considerou-se, ainda, incluir um tema transversal, relativo às alternativas de trabalho, para que os trabalhadores testemunhassem sobre a eventualidade de obter trabalho em Portugal, na sua área de atuação ou noutra área. Para tal, procurou-se incentivar os entrevistados a refletirem sobre o seu estado de espírito face ao desemprego.

Num último momento, solicitou-se aos trabalhadores refletirem sobre a fase posterior ao término da missão internacional. Na verdade, e como referido, todos os entrevistados se encontravam num momento posterior a uma missão internacional - experienciando uma situação de desemprego - mas com a perspetiva de se encontrarem num momento de transição para uma nova experiência internacional. No anexo I encontra-se o guião completo.

#### **4.5 Procedimentos de tratamento dos dados**

Concluídas as entrevistas, e, conseqüentemente, o conjunto de dados que seriam posteriormente submetidos a análise, num primeiro momento foi realizada a transcrição das mesmas na íntegra. Nesta terceira fase, e tendo em linha de conta que o guião que antecedeu as entrevistas semiestruturadas foi aplicado no sentido de permitir respostas dentro dos objetivos previamente elaborados, estabeleceram-se categorias analíticas, inspiradas nos temas que se procurou desenvolver. Este procedimento inscreve-se numa técnica que visa o tratamento da informação decorrente das entrevistas: a análise de conteúdo. Selecionou-se este procedimento já que: *“a escolha dos termos utilizados pelo locutor, a sua frequência e o seu modo de disposição, a construção do «discurso» e o seu desenvolvimento são fontes de informação a partir das quais o investigador tenta construir um conhecimento”* (Quivy; Campenhoudt, 1998, pp. 226).

Laurence Bardin define esta técnica como “um conjunto de técnicas de análise das comunicações visando obter, por procedimentos sistemáticos e objetivos de descrição do conteúdo das mensagens, indicadores, (quantitativos ou não), que permitam a inferência de conhecimentos relativos às condições de produção/recepção

(variáveis inferidas) destas mensagens” (2004, pp. 37). Por estas razões, a análise de conteúdo afigurou-se como a técnica mais adequada a uma análise apurada das entrevistas, adquirindo pertinência a elaboração de uma grelha de análise de conteúdo, procedimento indispensável deste tipo de técnica.

Para a elaboração dessa grelha atentou-se, primeiramente, nos grandes temas que tinham servido de base para a estruturação das entrevistas, e procedeu-se, posteriormente, ao recorte dos mesmos segundo as perguntas/questões que formavam cada um deles. Este recorte permitiu dividir os temas em categorias, subcategorias, subcategorias dentro destas últimas e respetivos componentes, ambas de modo esquemático.

A classificação dos dados das entrevistas ocorreu a partir das categorias analíticas, elaboradas com base nos pressupostos deste estudo. Segundo Bardin (2004), a finalidade da análise categorial é a de considerar os dados, passando-os pelo crivo da classificação e do recenseamento. Esta autora afirma ainda que a categorização é uma operação de classificação de elementos constitutivos de um conjunto, por diferenciação e, seguidamente, por reagrupamentos analógicos, com os critérios previamente definidos. As categorias são rubricas ou classes (a autora chama-lhes “*gavetas*”, pp.32), que permitem a classificação dos elementos de significação constitutivos da mensagem.

Neste caso, e tendo em conta o objetivo da investigação, optou-se por definir duas grandes categorias: fatores facilitadores e inibidores da aceitação de uma missão internacional. A partir destes dois grandes eixos da investigação definiram-se subcategorias, e, dentro das mesmas, acrescentaram-se, então, novas subcategorias, algumas contendo componentes correlacionados, e as unidades de registo recolhidas nas entrevistas. A definição de ambas estas categorias e subcategorias exigiu algumas reconfigurações, de modo a encontrar uma base analítica que satisfizesse a dualidade de ambas as perspetivas. Aliás, e como refere Vala: “*A construção de um sistema de categorias pode ser feita a priori ou a posteriori, ou ainda através da combinação destes dois processos*” (Silva, A. S., & Pinto, J. M., [orgs.], 2005, pp. 111). Com efeito, se para um entrevistado, como exemplo, as características do país de destino podem ser inibidoras da aceitação de uma missão nesse mesmo país, para outro indivíduo esse poderá não ser o caso. Nesse sentido, optou-se por, numa lógica de aproximação ao que Bardin refere como sendo uma “*análise dos fins e dos meios*” (2004, pp. 117),

configurar duas categorias distintas, antagônicas mesmo, mas uma vez referentes a temas comuns, as subcategorias definiram-se de igual modo. Assim, uma grelha analítica deste tipo permitiria aceder à valência atribuída pelos entrevistados aos fatores que fossem sendo identificados ao longo do seu discurso, como sugere Vala (2005, *in* Silva & Pinto, 2005), no caso, às suas considerações sobre os fatores facilitadores e inibidores da sua mobilidade.

Dado o ênfase que a literatura sobre a aceitação de missões internacionais coloca no contexto em que o indivíduo se insere, apontando motivos estruturais como influenciadores da sua decisão, assim como no que toca às suas motivações intrínsecas, optou-se também por, neste quadro, e de acordo com a revisão bibliográfica levada a cabo, incluir subcategorias que congregassem ambas as vertentes. Quanto aos fatores intrínsecos foram criadas subcategorias que reunissem aspetos relativos ao foro pessoal dos trabalhadores, nomeadamente no que toca ao “trabalho, carreira e oportunidades profissionais” e às “considerações pessoais”. No que toca a fatores contextuais foram incluídas subcategorias nas quais se enquadrassem as perceções dos entrevistados sobre o “país de destino” e o “país de origem”. A subcategoria “outros” foi incluída com o intuito de registar as referências dos entrevistados a aspetos vários, como por exemplo os aspetos relativos à contratualização antes da aceitação de uma missão internacional, a própria duração da mesma ou a confiança/desconfiança para com a organização.



**Quadro 8 – Sistema de categorias e subcategorias**

CATEGORIAS	SUBCATEGORIAS	SUBCATEGORIAS	COMPONENTES
<b>FACILITADORES</b>	<b>Trabalho, carreira e oportunidades profissionais</b>	Trabalho/Função a desempenhar	
		Desenvolvimento de competências profissionais	
		Desafio profissional	
		Carreira	
		Possibilidade de ser selecionado para oportunidades profissionais futuras	
	<b>País de destino</b>	Características do país de destino e condições de vida	Alojamento; Transportes, Clima; Gastronomia; Saúde; Segurança
		Redes informais de sociabilidade/relacionamento interpessoal	
	<b>País de origem</b>	Condições socioeconómicas	Nível de vida
			Situação face ao emprego
	<b>Considerações pessoais</b>	Família/Apoio familiar	
		Tendência pessoal para a internacionalização	Oportunidade de desenvolvimento pessoal
	<b>Outros</b>	Salário	
		Confiança na organização	
		Apoio logístico	
		Redes de sociabilidade interpares	
		“Fuga” de problemas	
		Sucesso de experiências de mobilidade internacional anteriores	
		Duração da missão	

<b>INIBIDORES</b>	<b>Trabalho, carreira e oportunidades profissionais</b>	Clarificação do papel a desempenhar	Percepção das competências profissionais para o desempenho da função
	<b>País de destino</b>	Localização/Distância do país de origem	
		Características do país de destino e condições de vida	Clima; Gastronomia; Segurança; Diferenças culturais
	<b>País de origem</b>	Ligação afetiva ao país de origem	
	<b>Considerações pessoais</b>	Família	Apoio educativo aos filhos
			Apoio a familiares com problemas de saúde
	<b>Outros</b>	Falha no apoio logístico	
		Desconfiança na organização	
		Outras situações profissionais	
		Duração da missão	

## CAPÍTULO V – ANÁLISE DE RESULTADOS

Ao longo deste capítulo serão expostos e discutidos os dados obtidos através das entrevistas realizadas. Pretende-se nesta secção inferir algumas das particularidades do tema em questão que possam apresentar poder explicativo relativamente aos elementos facilitadores e inibidores da aceitação de missões internacionais, na ótica dos agentes da construção civil. A realização deste exercício permitirá o estabelecimento de interpretações conclusivas, que se deixará para um capítulo posterior.

### 5.1 Fatores facilitadores da mobilidade - [(...)“*Agora, facilitar era...*”] (e5)

A análise das entrevistas levadas a cabo permitiu atingir algumas conclusões relativamente aos objetivos propostos no início desta investigação, sobre as quais se dissertará de seguida.

Desde já, ficou bem patente, em todas as entrevistas, o peso do fator salarial como o maior facilitador da propensão para aceitar uma missão internacional, como a seguir se ilustra:

[(...) *O meu objetivo era ter...tudo aquilo que eu pudesse ganhar, pagar as contas em dia, ter tudo bem...bem estado, e tentar juntar algum dinheirito, não é?*] (e1, regressado de Inglaterra)

[(...) *A gente está ali que é para ganhar dinheiro para trazer para o nosso país. Não é estar ali a ganhar dinheiro e...e deixá-lo lá.*] (e3, regressado de Inglaterra)

As referências à questão salarial são, então, inúmeras e todos os entrevistados mencionaram o facto deste ser um fator mobilizador das suas intenções em trabalhar no estrangeiro. No caso desta investigação foi agrupado na subcategoria sobre “outros” aspectos, que se explorará em detalhe mais adiante.

De acordo com os testemunhos recolhidos, e tendo por base a amostra em causa, foi possível também escalonar outros fatores facilitadores das intenções de aceitar missões internacionais, sendo um dos mais citados as características do **país de destino** em questão. Por diversas vezes os entrevistados recordaram com saudade alguns dos

países em que exerceram a sua atividade. Quando instados a comentar as principais razões das suas preferências, ambos os entrevistados registaram a população local como tendo a maior cota parte de responsabilidade na definição do seu “tipo-ideal” de país para trabalhar.

*[(...) Eu gostei muito da França. Acredite que foi o país em que eu trabalhei, por acaso, gostei muito da França. As pessoas são muito acolhedoras (...) Eu gostei de tudo! (...) Tudo! Noites, a vida, a falar, as pessoas...] (e5, regressado de Inglaterra)*

*[(...) (sobre ter gostado de Inglaterra) Sim! Ou foi por estar mais tempo, ou por ter feito amigos, depois, lá e tudo...ainda tenho dois...] (e6, regressado de Inglaterra)*

Este facto remete para outro aspeto que se poderá inferir indiretamente desta última resposta dada, no caso, o estabelecimento de redes informais de sociabilidade/relacionamento interpessoal e que, na avaliação global dos países de destino preferidos, terá o maior peso. Com efeito, alguns entrevistados referiram “as pessoas”/povo autóctone como um dos fatores que mais contribui para o atrativo do país de destino. Como tal, esses mesmos entrevistados revelaram frequentemente a sua intenção de regressar a esses mesmos países, e até de forma permanente. Sem embargo, algumas características dos países para onde estes trabalhadores vão exercer a sua atividade, como os transportes e a vertente histórica também foram enunciados.

Em estreita ligação com este vetor acresce também um outro, já que parece haver um certo “deslumbramento” com as características do país de destino e suas condições de vida. Frequentemente, os entrevistados foram referindo as condições socioculturais dos locais para onde iam exercer a sua atividade, como por exemplo os aspetos relacionados com a saúde, segurança e transportes, e as comparações com Portugal:

*[(...) Eu acho que...sem dúvida que estão muito mais à frente que nós. Em tudo. Mas em tudo! Isso não tenho dúvida nenhuma. Tanto faz ser ingleses como franceses. (quando solicitado a dar exemplos) Euh... É assim...são algo*

*prestáveis ...precisa-de de um ...(pausa) de um serviço de...de emergência, vão logo lá, aquilo é...é rápido, num instante se põem, não tem nada a ver. Em relação à assistência eu também tive lá...por esta agência, também tive lá um problema...sem culpa nenhuma, partiram-me o maxilar, e tudo, prontos...fui atendido da melhor forma, prontos, e...fiquei com boa impressão. E...mas posso dizer, essa foi a experiência, em França não tive experiência nenhuma de ir ao hospital, mas...comentários, e a quantidade de portugueses que vivem em França, é que a nível de...a nível de saúde é tudo mais à frente que nós.] (e8, regressado de Inglaterra)*

*[...] (sobre as condições estruturais do país de destino, no caso os transportes identificados pelo entrevistado, e se facilitavam a vida do trabalhador no país de destino) Eu sempre disse...facilitavam e de que maneira! Eu sempre disse que se tivesse as condições de transporte que existem lá, se as tivesse aqui não tinha carro! Não precisava de carro.] (e10, regressado de Inglaterra)*

Contudo, outros fatores revelaram o seu peso, como fica patente na perspetiva do entrevistado 10, dado que a questão salarial parece intimamente ligada a uma outra que diz respeito **ao país de origem**, mais concretamente às condições socioeconómicas. De facto, e como regista o entrevistado em causa:

*[...] não tinha muito que...digamos que, que ponderar...porque a situação era complicada. Ganhava pouco...e pronto, o dinheiro não chegava] (e10, regressado de Inglaterra)*

Assim, compreende-se que a sua decisão foi quase que como uma inevitabilidade, dado o nível de vida que não conseguia manter em Portugal. Os registos reunidos estão plenos de interpretações semelhantes, sendo algumas das mais intensas as seguintes:

*[...] (sobre trabalhar no estrangeiro) Não é um esforço! (...) É...derivado às condições. Não há hipótese! E como eu digo, a maior parte das pessoas.] (e8, regressado de Inglaterra)*

[...] (sobre alternativas em Portugal) *Não. (...) Você aqui pode correr e pode saltar, que você não arranja trabalho.*] (e11, regressado da Bélgica)

Por este prisma, o contexto socioeconómico em que os indivíduos se encontram inseridos, neste caso o português, parece ter um grande pendor facilitador (e “pressionador”) da aceitação de missões internacionais. Tanto os salários como as oportunidades profissionais, para além das perceções sobre as habilitações escolares necessárias para se inserir num emprego e a própria Segurança Social foram mencionados pelos entrevistados como fatores justificativos/consequentes de um panorama socioeconómico desfavorável.

Os dados das entrevistas revelam, ainda, motivos para aceitar uma missão internacional ligados à subcategoria **trabalho, carreira e oportunidades profissionais**. Neste âmbito convirá chamar a atenção para a conceção de trabalho que a generalidade dos entrevistados apresenta. Na verdade, a análise das entrevistas revela que os trabalhadores se referem à sua atividade como uma fonte de realização pessoal, para além da vertente extrínseca das gratificações que lhe sucede. Efetivamente, alguns dos candidatos falaram, com orgulho, do trabalho que desempenhavam, referindo-se ao mesmo como uma “arte”:

[...] *Mas sabemos, portanto, que no estrangeiro, e no que diz respeito à nossa arte, portanto, ao ramo da construção civil, existe, portanto, uma...uma abertura, portanto, uma coisa mais ampla do que...do que aqui no nosso país!*] (e4, regressado de Inglaterra)

[...] *Não. A minha arte foi sempre carpinteiro de limpo. Ainda estive numas fabricazitas de calçado, e tal, não fugiu disso, pintura, construção...nada mais. (...) Tudo o que eu exercia fazia com gosto. Gostava! (...) O trabalho em si!*] (e8, regressado de Inglaterra)

Para além do “*trabalho em si*”, como refere este último entrevistado, verificou-se ao longo das entrevistas o carácter aventureiro da maior parte dos trabalhadores. Com frequência, fizeram referência à “aventura” de aceitar uma missão internacional, que, no âmbito desta investigação se qualificou como desafio profissional:

[...] (sobre a primeira oportunidade de trabalhar no estrangeiro) *Foi uma brincadeira. (...) Abri o jornal, vi os anúncios para fora, eu e mais uns amigos, que trabalhávamos cá, e: “Ó pá, vamos responder a este anúncio?”. Cinco amigos. Fomos ali à Boavista, ao Hotel Sheraton (...) E eu fiquei, assim, naquela dúvida: “Será que vai ser verdade?”. E foi. E fui (...) Sim, sim. Pus-me a pensar: “Há uma oportunidade de ir para Espanha, se calhar vou...vou-me mandar!”.*] (e9, regressado de Inglaterra)

[...] *Aceitei e fui logo. Nem olhei para trás. (...). E ainda bem que eu fui. (...) Também gosto assim um bocado de aventura, gosto de experimentar*] (e13, regressado de Inglaterra)

A este nível, encontra-se na produção teórica de Suutari e Brewster (2000) e Dickmann *et al.* (2008) referências ao espírito aventureiro dos indivíduos no âmbito da mobilidade laboral.

Esta questão está, também, em estreita ligação com a possibilidade de desenvolvimento de competências profissionais. A análise das entrevistas permitiu inferir que este é um fator de peso moderado para a aceitação de uma missão internacional. Na verdade, os trabalhadores entrevistados, amiúde, e quando questionados foram referindo essa possibilidade, indicando, por vezes, algumas aprendizagens adquiridas. No entanto, poucos entrevistados salientaram este fator como motivador para a sua pretensão em trabalhar no estrangeiro:

[...] (sobre se os saberes e as experiências profissionais e de aprendizagem de um profissional o tornam mais valioso) *Torna-se. Para mim...para mim torna-se. Há quem diga que não se torna, mas eu para mim torna-se.* (sobre quem diz que não tornam um trabalhador mais valioso) *Ah, colegas meus! Colegas meus que dizem que sabem trabalhar, que não se torna e...não! Para mim torna-se! Porque eu estou sempre a aprender. As pessoas quando nasce´ não sabem nada. As criancinhas...vai aprendendo. Eu sou igual. Eu estou sempre a aprender, porque eu quero aprender e preciso de aprender.*] (e11, regressado da Bélgica)

Esta passagem remete, precisamente para o pouco poder explicativo deste fator para a mobilidade internacional, já que alguns pares deste entrevistado reforçavam a

ideia de que tinham as competências necessárias para desempenhar o seu papel. Ao longo das entrevistas, este aspeto foi mencionado, mas o seu sentido poderá ter sido assumido em contexto de entrevista tendo em conta a desejabilidade da resposta. Por outras palavras, os entrevistados pareceram, como se de uma entrevista de emprego se tratasse, clarificar que a aprendizagem de novas competências em sede de mobilidade internacional era importante para si.

O mesmo se passa com o vetor da carreira, já que este aspeto foi referenciado apenas por um trabalhador, e com o mesmo intuito de responder favoravelmente tendo em conta a potencial expectativa na sua resposta. Assim, o desenvolvimento de carreira cai por terra como fator preponderante da mobilidade internacional, o que contradiz grande parte da investigação, que, na sua generalidade considera este fator como um dos mais influentes na decisão de aceitar uma missão internacional. Com efeito, o seguinte trecho complementa esta tese, uma vez que o seu autor era, à altura, encarregado geral, ainda que no desemprego:

[...] (sobre se o entrevistado gostava de chefiar equipas) *Sempre soube lidar com pessoas...* (sobre se o entrevistado só iria para o estrangeiro para chefiar equipas) *Não, não! Eu, nesta altura não tenho muito que...digamos, que...que exigir. Nesta altura a construção está deveras complicada. E eu nesta altura preciso mesmo de ir trabalhar porque...porque estou sem trabalho. Não há trabalho nenhum! Eu, nesta altura, aceito...aceito qualquer coisa no estrangeiro, mas já sei que, aceitando, que me é muito mais fácil passarem-me outra vez para o lugar onde estava, do que então não aceitar e continuar à espera de uma coisa que até pode nem aparecer, não é? É mais fácil estar a trabalhar, nem que seja noutro...noutro posto, mas estar a trabalhar. Estar inserido no trabalho, e na atividade e aí é muito mais fácil levarem-me outra vez para o sítio. As oportunidades surgem. Estando a laborar as boas oportunidades surgem. Estando parado é que é complicado (riso).]* (e10, regressado de Inglaterra)

[...] (sobre se o entrevistado tinha a ambição de vir a chefiar uma equipa de trabalho) *Não, é assim. Para já, levar o meu trabalho, fazer o meu trabalho. Prontos. Cumprir aquilo que me mandarem fazer. Porque chefiar não tenho*



*paciência. Porque há...nós trabalhamos muitas vezes...prontos, se é para fazer é para fazer. Agora, se estamos quatro, e estão dois encostados, ou três, eu entro naquele stress. É para fazer, é para fazer!]* (e7, regressado de Inglaterra)

Assim, infere-se que a preocupação com a carreira não é apresentada como um facilitador-chave em consideração na hora de aceitar uma missão internacional, no âmbito deste contexto de atividade, tendo em conta a população em estudo. Aliás, pela intervenção do entrevistado 10, apesar da sua experiência como encarregado geral, dispõe-se a colocar em “*stand by*” a sua ambição de carreira com o intuito de trabalhar. No entanto, realce para as condições de empregabilidade, que na altura da entrevista poderão ter impactado esta sua afirmação.

Em estreita associação com este último fator encontra-se a possibilidade de ser selecionado para oportunidades profissionais futuras. Na verdade, a oferta de uma missão internacional, neste ramo, é encarada pela maioria dos participantes como tendo necessariamente de ser aceite. Quase “sacramental”. Os dados recolhidos comprovam que à questão: “Já recusou alguma missão internacional?” a resposta foi maioritariamente a mesma: “Não!”. Ainda assim, alguns entrevistados indicaram ter recusado missões internacionais, por razões que se incluirão no próximo subcapítulo desta análise, uma vez que os seus motivos se enquadram em sede de “inibidores para a mobilidade internacional”. De qualquer modo, e complementando esta linha de raciocínio apresentam-se a ideia vigente em torno da aceitação de uma missão internacional, na ótica geral dos entrevistados:

*[...] Sim, eu acho que trabalhar no estrangeiro...se a gente tiver um bocadinho de sorte, acho que nos abre muitas portas. (...) A trabalhar em grandes empresas.]* (e5, regressado de Inglaterra)

*[...] Porque durante um ano acontece muita coisa. Muitas obras que surgem e...muita coisa. (...) Outras possibilidades para passar para outra obra (...) eu acho que é bom estar a trabalhar numa empresa, numa obra, num país, não é, e essa empresa (...) “Quem é que está a fazer essa obra?”; “É fulano tal”, etc., e aquilo...dá passagem para outra e...e para outras oportunidades. Acho que sim.]* (e9, regressado de Inglaterra)

*[...] (sobre a eventual recusa de uma missão internacional) Não! Nem lá, nem cá. Se recusar pode ser o fim da (riso)...da estratégia! Se uma pessoa vai recusar um trabalho...pronto. Até pode, quer dizer...não quer dizer que vai recusar um trabalho e vai ser posto logo na rua. Só que, mais tarde ou mais cedo, já tem um carimbo em cima. A pessoa já...já tem uma marca. De facto, se a pessoa não tiver um trabalho...claro! Se quer trabalhar...acaba por...não pode recusar! Quer dizer, poder pode, mas...] (e12, regressado de Inglaterra)*

Esta última aceção do entrevistado 12 é paradigmática do acima exposto. Na verdade, a recusa na aceitação de uma missão internacional, neste setor, acabará por ter um efeito dissuador, na ótica das empresas, na hora de contratar novamente o trabalhador recusante. Este é um aspeto relevante, uma vez que, como se viu, a contratação e as oportunidades profissionais surgem num regime de “boca a boca”, no local, e o facto de não estar a trabalhar significa que outras “portas”, como refere o entrevistado cinco, que eventualmente se pudessem abrir para estes intervenientes, na sua ausência acabam por não se abrirem.

A este nível, também as próprias experiências de mobilidade internacional anteriores, que se consideraram integrantes na subcategoria referente a “**outros**” aspectos contribuem decisivamente para a aceitação de uma missão internacional. Tanto assim é que a generalidade dos entrevistados revelou gostar de trabalhar no estrangeiro, assim como esperavam nova oportunidade para embarcar numa outra missão internacional. Inclusivamente, alguns trabalhadores indicaram mesmo o seguinte:

*[...] se passamos, portanto, lá desde o trabalho a todo o ambiente em si, portanto, um ambiente agradável em tudo, acho que quando nós vimos e chegamos cá ao nosso país, de origem, acho que estamos, portanto, com vontade, assim que se a vida nos permitir, de voltarmos outra vez para lá! Se gostámos de estar a trabalhar lá, não é, acabamos por ficar até com a saudade de voltarmos outra vez. De estarmos a trabalhar neste...neste país.] (e4, regressado de Inglaterra)*

*[...] (sobre o reconhecimento da experiência internacional) Isso...acho que sim, acho que isso também conta, não é? (...) Sim, pode...pode...pode beneficiar*

*porquê? Porque sabe-se, pronto, isso já (pausa para refletir sobre a resposta)...isso já, pronto, quer dizer que a pessoa já esteve no estrangeiro e adaptou-se. Enquanto que a pessoa que vai a primeira vez...pode correr tudo bem, pode não se adaptar e ao fim de um mês ou dois pedir para vir embora.]] (e12, regressado de Inglaterra)*

O que refere o entrevistado 12 neste último excerto também é revelador do benefício que os trabalhadores assumiram que as suas experiências anteriores lhes traziam. No seu entendimento, este aspeto podê-los-á guindar para novas oportunidades profissionais, uma vez que a sua adaptação a outros países foi posta à prova e superada. Ainda assim, esta vertente é considerada como um fator facilitador dado o sucesso anterior ter influência na aceitação de missões internacionais futuras.

Crê-se, contudo, que o facto de trabalhar em grupo, sendo este composto maioritariamente por trabalhadores portugueses, tem influência nas experiências internacionais bem sucedidas. Este foi, aliás, um fator identificado pelos intervenientes nesta investigação, que se caracterizou como redes de sociabilidade inter pares:

*[...] (sobre a importância da camaradagem) É. Acho que sim. Para mim, sempre foi, não é? (...) Quando eu fui para lá éramos 7 dentro dessa casa, havia um cozinheiro, era o Gomes, um excelente cozinheiro, por assim dizer. Por acaso, nunca tive que dizer daquele cozinheiro, sempre um cozinheiro impecável, o gajo, por acaso. (...) Era ele que cozinhava, depois o resto das tarefas da casa eram divididas pelo resto do pessoal, neste caso éramos 6. Ao fim de semana aspirávamos, limpávamos a casa, um limpava a casa de banho, o outro ia limpar o corredor e havia sempre um, houve sempre um, quer dizer, por dia era sempre um a lavar a louça, à noite. Era à vez cada um a lavar a louça.]] (e13, regressado de Inglaterra)*

*[...] Mas tem que ser com a ajuda dos...dos antigos. E torna-se uma amizade. Porque às vezes...prontos, alguns: “Ó pá, olha, tens que dar um bocadinho porque o encarregado vai-te mandar embora. Se o vires...” – a gente fala assim para eles – “Se vires o encarregado, tu põe-te atento, se quiseres ficar” (...) E eu tinha encontrado lá amigos meus que (...) em Paris: “Que estás aqui a*

*fazer?!”; “Eu é que te digo a ti!” Ainda agora, estive a dizer isso ao Pedro, estavam lá para aí uns quatro ou cinco que tiveram a trabalhar comigo em Inglaterra. E não trabalham para a mesma firma, mas estão a dormir no mesmo sítio que os outros. (...) E é uma amizade! “Ah, então, no fim de semana vamos beber uma cerveja, e vamos dar uma volta...”. Aquela amizade que a gente já...vem de outro lado, não é só da Inglaterra. Também tenho muitos amigos. Que a gente...eu disse à bocado, fui encontrar um amigo passados vinte anos fui encontrá-lo na Inglaterra] (e9, regressado de Inglaterra)*

O facto destes trabalhadores se deslocarem, trabalharem e viverem em grupo também propicia relações de amizade e camaradagem, como atestam os excertos transcritos. A gestão entre a vida pessoal e o trabalho é partilhada, pelo que, não raramente, se constroem relações de amizade duradouras. Na decisão de aceitar uma missão internacional, foram variados os relatos de entrevistados que se referiram a estas redes de sociabilidade, numa base informal, como tendo um papel preponderante na decisão de trabalhar no estrangeiro:

*[...] (sobre a intenção de ir trabalhar para o estrangeiro) Sei lá bem, mas prontos, porque havia colegas meus na altura... naquela altura a emigrarem, e eu também...] (e7, regressado de Inglaterra)*

*[...] (sobre o surgimento da primeira oportunidade em ir trabalhar para o estrangeiro) Foi uma brincadeira. (...) Abri o jornal, vi os anúncios para fora, eu e mais uns amigos, que trabalhávamos cá, e: “Ó pá, vamos responder a este anúncio?”. Cinco amigos.] (e9, regressado de Inglaterra)*

Contudo, e relativamente à convivência, apesar de maioritariamente ter sido identificada num sentido positivo, também foram, como é natural, registados alguns conflitos nestas relações.

*[...] Olhe, não deu! Mesmo. Não deu pela minha experiência ser pouca na altura, e outras pessoas...prontos...não...não me souberam camuflar, não me souberam camuflar (...) foram mesmo os portugueses que não me camuflaram e deixaram-me, assim...prontos. E o patrão da obra, claro! (...) Às vezes*

*há...prontos, há pessoas que...não sei...que são mais invejosas (riso) eu acho que é esse o termo, invejosas e, no fundo, vêm pela primeira vez já começam a pôr de lado, a pôr mais para baixo: “Ok. Põe-te lá...” Onde estão dois portugueses, está sempre um a mais, prontos. É assim, é um...de uma maneira geral. Prontos, também há portugueses, mas...uma pessoa já teve...(pausa) depende do carácter das pessoas.] (e9, regressado de Inglaterra)*

*[...] Não. Quer-se dizer, problemas nunca, mas já tive casos levar colegas meus ao hospital. Bebiam, e depois iam “tripar” com eles. Eu às vezes (...) pirava-me logo para casa.] (e7, regressado de Inglaterra)*

Contudo, em momento algum esta situação foi considerada como inibidora, até porque o principal enfoque, como antecipadamente se verificou, das missões internacionais está nos resultados e nas preocupações de índole económica:

*[...] Porque eu vou com o sentido de, no meu pensamento, eu vou para lá para trabalhar. Não vou para lá para fazer mais nada. Não vou para lá para andar...a fazer praia! Que vou de férias! Vou para lá com um objetivo.] (e1, regressado de Inglaterra)*

Para além desta predisposição, considerou-se um outro fator facilitador da mobilidade que se agrupou na supracitada subcategoria sobre “outros” fatores, e que teve na investigação de Borg (1988, *in* Hippler, 2009) um ponto de confluência: a “fuga” de problemas.

Na verdade, este vetor apenas foi referido por um trabalhador, no caso o entrevistado sete, que referiu gostar de trabalhar no estrangeiro pelas seguintes razões:

*[...] Gosto! (resposta pronta) Gosto, porque lá está, tira-me o stress de...(pausa) ambiente. Porque eu moro num bairro, não é, e uma pessoa se não trabalhar, ou se, por exemplo, trabalhar lá, ou aqui no...prontos, aqui em Portugal, o senhor está livre no dia a dia de...sei lá...prontos, mudar de ares, não é? (...) Nós, qualquer coisa é (...), é isto, é aquilo, barulhos, confusões, e lá não... as pessoas metiam-se na vida deles, e aqui em Portugal não é isso, não é?*

*(sorrindo) Sou morador de um bairro, vou para o tasco e um diz mal daquele, e aquilo dá confusão, e lá não. Lá as pessoas...]* (e7, regressado de Inglaterra)

Apesar de não ser significativamente relevante no caso de outros trabalhadores, este fator foi incluído na análise por se revelar, efetivamente, um outro facilitador da mobilidade. Contudo, a “fuga” de problemas aqui é encarada como uma necessidade meramente transitória de encontrar refúgio de aspetos da vida pessoal noutros contexto, - no caso, noutros países - providenciada pelas oportunidades profissionais que entretanto surgem.

Outro aspeto frequentemente identificado pelos intervenientes desta investigação foi o apoio logístico da responsabilidade da empresa contratante. Na verdade, a maioria dos entrevistados salientou por várias vezes este aspeto, elencando-o como uma das preocupações fundamentais para a aceitação de uma missão internacional. Recorde-se que este apoio é realizado pela empresa e congrega as viagens e transporte para as obras, apoio na resolução de problemas vários (linguísticos, formativos, sanitários, por exemplo) e no alojamento destinado aos trabalhadores:

*[(...) (sobre o que considera mais importante para o desempenho do seu trabalho no estrangeiro) O mais importante é as condições. (...) De...de estar lá. As condições... (...) Casa, transportes,... isso é o principal.]* (e6, regressado de Inglaterra)

*[(...) Além do salário, as condições de alojamento e toda a logística que eles davam, transportes, era o dinheiro, as passagens não é? Quando a gente vinha cá passar férias no Natal.]* (e13, regressado de Inglaterra)

Outro aspeto, em estreita ligação com ao apoio logístico, e que tem um impacto, geralmente facilitador, da assunção de uma missão internacional por parte dos trabalhadores da construção civil é a confiança na empresa que procede à subcontratação. Na verdade, no contacto com os entrevistados foi possível perceber um grau de estreita cumplicidade entre estes e a administração da empresa. Esta proximidade transpareceu na forma como os colaboradores se referiram à PORTSCOPE:

*[(...) Conheci esta empresa, já há muitos anos, uma empresa cinco estrelas, e quando preciso socorro a eles, e eles ajudam-me e eu ajudo a eles (...) Porque é uma empresa que o que diz cumpre... o que diz cumpre (reforçando a ideia), ... pessoas espetaculares,... (...) Para mim é importante (fitando o entrevistador nos olhos, e respondendo assertivamente)! É para dar o litro, tanto na escrita como de boca são umas pessoas...o que dizem é o que fazem... (pausa)] (e3, regressado de Inglaterra)*

*[(...) Na altura vinha um anúncio no jornal...era um serviço, trabalhar na construção, para fora, para França, só que a empresa quando inscrevi-me pediu-me 150€ adiantados, em antes de...só para inscrição. Depois eu não sabia se ia ser chamado, e prontos...não aceitei. (...) Porque não...achei que não...porque aqui nunca me pediram isso. E não...prontos, não... (...) Das coisas que ouço na televisão, e tudo. E por aqui, pela empresa Portscope, nunca tive problemas, os três anos que estive] (e6, regressado de Inglaterra)*

Como advogam Ribeiro *et al.* (2007) são recorrentes as situações marginais no que toca a esta atividade profissional. Na verdade, muitos trabalhadores foram já enganados aceitando missões internacionais baseadas em falsas expectativas e condições previamente acordadas, que, à chegada ao país de destino não se concretizaram. Como tal, quando instados a comentar a importância deste vetor no estabelecimento das condições necessárias para embarcar numa missão internacional, alguns entrevistados foram bastante claros:

*[(...)] (sobre aspetos que valorizava mais na relação com as empresas) Honestidade! (resposta assertiva)] (e5, regressado de Inglaterra).*

Assim sendo, a inclusão da “confiança” como uma componente na análise em curso acabou por se revelar uma questão importante a considerar, tendo em conta os objetivos propostos.

Pode, ainda, considerar-se um outro fator que impacta na decisão de aceitar uma missão internacional e que foi também identificado pelos entrevistados, no caso, a própria duração da missão.

*[...] Eu posso...estar com ideias de ir para lá, e posso ir, porque claro que é melhor nós irmos para lá com a garantia que temos lá trabalho durante um ano... (...) Do que dizer a nós que nós saímos daqui e só vamos ter trabalho para dois ou três meses! É totalmente diferente! Eu acho que motiva...motiva mais, portanto, um trabalhador, se sair daqui, não é, com a ideia de ter uma garantia, portanto, de permanência no trabalho...mais, mais tempo. Eu acho que...é a base fundamental.] (e4, regressado de Inglaterra)*

Por fim, foram identificadas referências que se enquadram na subcategoria definida como **considerações pessoais**, nomeadamente no que toca à tendência pessoal para a internacionalização. De acordo com os dados obtidos, foi possível verificar que os entrevistados apresentavam essa mesma característica. Nas suas próprias palavras:

*[...] Aceitei. E fui trabalhar. Foi uma aventura. Tipo, uma aventura. (sobre se a componente da aventura era importante para trabalhar no estrangeiro) Sim. Por um lado, uma nova experiência...] (e6, regressado de Inglaterra)*

*[...] Aceitei e fui logo. Nem olhei para trás. (...) E ainda bem que eu fui. (...) Também gosto assim um bocado de aventura, gosto de experimentar] (e13, regressado de Inglaterra)*

Se, por um lado, alguns trabalhadores mostraram uma propensão individual para o trabalho no estrangeiro, revelando um lado mais pessoal, pelo contrário, outros trabalhadores apresentavam um pensamento mais “economicista” na decisão de aceitar uma missão no estrangeiro, à qual, depois, adicionaram a componente do desafio, quase que como “natural”, seguindo o seu processo evolutivo de trabalho. Esta situação foi evidente conforme os depoimentos seguintes:

*[...] isso é uma...uma aventura, que nós vamos, é quase como um cego, não vê, não é? Avança-se para outras situações] (e1, regressado de Inglaterra)*

No âmbito, ainda, das considerações pessoais foi, ainda, identificado um outro aspeto que não poderá ser descurado por esta investigação: o apoio familiar. Dois dos entrevistados referem este critério como um poderoso facilitador da sua mobilidade.



Recorrendo a uma metáfora, parece existir um “trabalho de equipa”, proporcionado pelas necessidades familiares. Este espírito de sacrifício que se alarga do trabalhador migrante para a sua esfera familiar foi referido pelos seguintes entrevistados:

*[(...) Deixei o estabelecimento para ir para o estrangeiro, graças a Deus tudo correu bem, tenho o apoio familiar, tenho tudo, prontos.] (e3, regressado de Inglaterra)*

*[(...) Também os ordenados são grandes, a gente consegue...para a família ir mais longe um bocado, porque os filhos também precisam de mais apoio, não é? Enquanto que se eu trabalhasse aqui, com o apoio que tenho...sei lá, se calhar até estou a habituá-los mal, mas andam a estudar, até posso levá-los mais longe e se estivesse aqui não podia. Está a entender? (...)...já não posso dar uma roupa todos os dias, ou umas sapatilhas, sabe como é? Tudo isso...(...) sacrifício, também, por causa deles.] (e9, regressado de Inglaterra)*

## **5.2 Fatores inibidores da mobilidade - [(...)“Ou vou pela certa ou não vou!”] (e3)**

No entanto, existe também o “reverso da medalha”, no sentido em que também se identificaram alguns fatores que contribuem para a inibição de aceitar uma missão internacional. Alguns destes fatores estão intimamente ligados, razão pela qual se estabeleceram as mesmas subcategorias das identificadas para os fatores facilitadores, diferenciando, dentro destas, algumas subcategorias e componentes que as enformavam. Ainda assim, uma análise dos fatores inibidores, tendo em conta os dados obtidos, será necessariamente diferente da que se empreendeu no que toca aos fatores facilitadores. Desde já porque a maioria dos trabalhadores indicou não só gostar do trabalho em contexto de missão internacional, como admitia a possibilidade de emigrar definitivamente, daí que o ênfase nos fatores facilitadores tenha sido mais consistente. Contudo, alguns casos houve que registaram a intenção inversa, e esta perspetiva permitiu clarificar alguns dos fatores que inibem as suas pretensões de mobilidade.

Primeiramente, estes trabalhadores, na generalidade, para além dos prós, tendem a pesar os contras antes de aceitarem uma missão, e a maioria dos entrevistados afirmam proceder a esta ponderação. Dessa ponderação, com um maior enfoque na

sobrevivência económica, como já se aludiu, poderão surgir algumas situações que inibam o seu desejo de aceitar uma missão internacional:

*[(...) como toda a gente vive, e fazemos contas na nossa vida, portanto, sabermos que vamos ganhar, portanto, um salário, um salário que seja, portanto, compatível. Portanto, que o salário que a gente também fique...fique satisfeito.] (e4, regressado de Inglaterra)*

*[(...) Ter garantias...com esta empresa sim. Tive boas propostas, tive para a Soares da Costa, tive para a Mota Engil, tive...para ir para outros países, recusei! Pá, eu...quando me falam é assim: ou vou pela certa ou não vou! Sim, pode correr mal! Graças a Deus, até hoje não me correu mal. Conheci...prontos, conheci esta empresa e...e sempre colaboraram comigo, e eu colaboro com eles, e sei que se for é garantido, prontos. Com outras empresas não...não quero ir muito.] (e3, regressado de Inglaterra)*

Ainda assim, de referir que a afirmação deste entrevistado foi produzida num panorama de grande confiança entre si e a empresa, como aliás se percebe. Este aspeto remete novamente para esse fator, já referido aquando da enumeração dos vetores que facilitam a mobilidade internacional neste setor, pois a confiança na empresa é considerada importante, revelando uma dualidade na hora de aceitar uma missão, numa lógica de assegurar garantias, como atesta este trabalhador. Pela mesma lógica, a desconfiança, vetor que foi incluído na subcategoria referente a “**outros**” aspectos, age como inibidor:

*[(...) Na altura vinha um anúncio no jornal...era um serviço, trabalhar na construção, para fora, para França, só que a empresa quando inscrevi-me pediu-me 150€ adiantados, em antes de...só para inscrição. Depois eu não sabia se ia ser chamado, e prontos...não aceitei. (...) Porque não...achei que não...porque aqui nunca me pediram isso. E não...prontos, não... (breve pausa) (sobre se sentiu desconfiança) Sim! Das coisas que ouço na televisão, e tudo. E por aqui, pela empresa Portscope, nunca tive problemas, os três anos que estive, tive sempre...nunca tive problemas desses, prontos...mais uma razão. (sobre se não tinha sentido confiança na proposta) Sim. Neste caso foi na empresa que me*

*ia mandar daqui para lá. Não tive confiança e prontos...não fui. Antes preferi esperar mais um bocado]* (e6, regressado de Inglaterra)

Esta ponderação tem contornos muito próprios, pois baseia-se, primordialmente, na oferta salarial e no apoio logístico prestado pela empresa, como antecipadamente se verificou. No caso destas condições não estarem reunidas, os trabalhadores referem preferir não ir. Novamente, mas agora no sentido oposto, a proposta salarial que não é economicamente vantajosa é negociada, e, por vezes, com sucesso:

*[...] A negociação (...) para a Ilha da Reunião. 3000€ para 4500€, 1500€ de diferença!]* (e5, regressado de Inglaterra)

Já as condições também são previamente acordadas, razão pela qual alguns entrevistados, ao referirem experiências passadas em que as condições de alojamento, para citar um exemplo referente ao apoio logístico da empresa contratante, não correspondiam ao inicialmente acertado, revelaram sentir falta de motivação e vontade de regressar:

*[...] Eu acho que, em questão de ir para fora, isso é o mais importante, não é, às vezes, o saber que se vai ganhar isto. Ir para fora, e depois negociar e não receber, ou faltar isto, ou meterem-me numa casa que não tem o mínimo de condições do ser humano... (...) na altura não era...não “pescava” muito dessa...dessa parte, e então desanimámos, pronto, à partida, porque a nós prometeram-nos, na altura, que tínhamos, portanto, serventia, da parte dos, dos...tailandeses, e...nunca mais me esquece, além do calor que nós tivemos, portanto, que suportar, que era demasiado, nós tínhamos que nos deslocar para podermos ter tinta à nossa beira, tínhamos que descer, portanto, as pranchas e descermos a parte, portanto, do prédio, e vímos, portanto, nós, nós (reforçando a ideia) vímos buscar, portanto, as latas da tinta, cá em baixo, portanto, mesmo na parte da...do chão da garagem. Para depois “alombarmos” com elas às costas para fazermos o trabalho. E isso foi uma coisa que nos desmotivou, portanto, à partida, a mim e aos meus colegas, e que nos obrigou, portanto, a desanimar.]* (e4, regressado de Inglaterra)

Curiosamente, um outro aspeto que escapa, aliás, à literatura, deverá ser considerado como um potencial inibidor, ainda que, no caso concreto do entrevistado três este tenha mencionado, precisamente, o apoio familiar como uma forma de superar esse entrave, que se concretiza na gestão de outras situações profissionais:

[...] (sobre o que “prendia” o entrevistado nas suas aspirações de mobilidade) *(Interrompendo) É os cafés (...) As minhas ambições é, prontos, um dia regressar novamente ao estrangeiro, porque é uma coisa que eu gosto, não é? Eu neste momento...euh...não posso, porque tenho o meu estabelecimento já há 12 anos, e deixei o estabelecimento...deixei não, a minha esposa ficou no estabelecimento]* (e3, regressado de Inglaterra)

Na verdade, este trabalhador era proprietário de dois cafés paralelamente à sua atividade enquanto encarregado geral, função que exercia quando em missão internacional. No entanto, considerando a hipótese de uma migração de carácter de maior longevidade, este interveniente considerou como um inibidor esta sua duplicidade funcional, razão pela qual se optou por incluir no âmbito da categoria relativa aos inibidores da mobilidade, ainda que contasse com o apoio familiar para facilitar a sua participação nas missões internacionais em que esteve envolvido.

A considerar, também, será, o facto da duração das missões poder ser um elemento inibidor da mobilidade, já que parece haver uma noção de que, a partir para uma missão internacional, esta deverá ter um período mínimo, geralmente identificado pelos entrevistados como sendo de um ano:

[...] *De ir lá um mês ou...ou 15 dias, e...e vir, não é? (...) uma obra, portanto, um ano. Pelo menos um ano...(...) Sim, sim, sim... Porque a gente deixa uma coisa para ir lá 15 dias, ou isso, não vale a pena, não é?]* (e3, regressado de Inglaterra)

[...] (sobre se o tempo da missão teria influência na decisão de a aceitar) *Nesta altura, se me fizessem uma proposta de trabalho só por um mês, não ia! Não aceitava. (sobre o tempo mínimo necessário) O tempo mínimo é começar uma obra...uma obra no meu ramo, não é? No meu caso, na construção civil. Uma*

*obra que comece é sempre à volta de mais ou menos um ano, e uma pessoa não está a pensar se aquilo vai durar um ano, se vai durar doze meses ou treze. Aí, sem dúvida que aceito.] (e10, regressado de Inglaterra)*

Ainda assim, um candidato, dado o facto de se encontrar desempregado, indicou poder vir a aceitar uma missão internacional independentemente da sua duração:

*[...] Neste caso, agora, aceito. Mas se eu tiver um contrato de seis meses, e outro de dois, eu prefiro o de seis. (...) Mas se não tiver nenhum o de dois meses já é bom.] (e12, regressado de Inglaterra)*

Um outro trabalhador referiu mesmo outro fator importante, incluído na subcategoria **trabalho, carreira e oportunidades profissionais**, no caso, a clarificação do papel a realizar, em termos profissionais, e que se revelou um potencial inibidor:

*[...] Ora bem, o que eu acho que tem mais impacto, portanto, para o meu trabalho sair bem, é assim...euh...é eu, é eu saber e estar preparado para o trabalho que vou desempenhar, não é? Tenho que saber aquilo que estou a fazer! Porque eu tenho muita vontade de trabalhar, posso ter muito boas...portanto, ir trabalhar para um país estrangeiro, mas se eu achar à partida que...que pode às vezes haver um trabalho que eu não estou preparado, ou que nunca fiz, ou que não tenho, portanto, uma experiência profissional, não é, à partida, acho que não me vou, também, aventurar nisso (...) Eu acho que não é nada bom, portanto,...quando nós somos convocados para trabalhar para um país estrangeiro,...euh...é sempre bom nós falarmos, portanto, nestas coisas, às vezes é importante estas coisas, dizer o que é que se vai fazer! Que trabalho é que se vai fazer! Que é para nós sabermos o passo que vamos dar.] (e4, regressado de Inglaterra)*

*[...] você só sabe daquela arte. Você vai para outra empresa, não sabe trabalhar. Já não quer ir: “Já não sei trabalhar, não vou. Não é na minha arte, não vou. O que é que eu vou para lá fazer? Chego lá, venho-me embora.] (e11, regressado da Bélgica)*

Este aspeto remete, ainda, para a perceção que estes indivíduos têm sobre as competências profissionais necessárias para o correto desempenho da função em equação, pelo que, caso haja uma noção clara de que não sejam portadores dessas competências, poderão inibir-se de participar numa missão internacional.

Contudo, o inibidor mais frequentemente referido e de certa forma mais expectável, inclui-se no âmbito das suas **considerações pessoais**, concretamente na subcategoria da família dos entrevistados, e respetivo apoio educativo aos filhos, para além do apoio a familiares com problemas de saúde, como registaram alguns entrevistados:

[...] (sobre o peso da família na decisão de aceitar uma missão internacional) *(interrompendo) Ah! Tem um peso...enorme! Especialmente a minha esposa, porque tem, infelizmente, tem uma doença crónica, onde precisa de apoio de tudo, não é?]* (e1, regressado de Inglaterra)

[...] *Eu, atualmente...é assim, eu...e é a minha ideia, e é o que eu tenho na cabeça, é assim...eu agora, quando emigrar, eu tenho de levar a minha família. Porque já não dá mais um gajo estar... Eu já tenho, a minha filha tem 17 anos! Tenho um miúdo com 8. Tenho que os ver crescer! Não é só... e, para mim, estabilizar fora também é bom, percebe?]* (e5, regressado de Inglaterra)

Com efeito, e quando inquiridos sobre quais as inibições para uma mobilidade mais definitiva, os participantes registaram em uníssono a mesma opinião:

[...] *E um gajo estar longe é um bocado...difícil porque a gente não está com quem a gente ama, e tudo, mas depois...é uma coisa boa porque...()* *Com o pouco que a gente vá ganhar, aquilo que a gente vá ganhar dá, em relação aqui ao nosso país, dá para a gente estar desafogada (...)* *A gente também necessita de dar uma voltinha com a família e essas coisas todas e comprar isto, comprar aquilo, (...) essa possibilidade! (...)* (sobre o porquê de ter recusado uma proposta de trabalho) *Não fui porque na altura estava um bocado de desavenças com a minha esposa, e aquilo estava, assim, um bocado...tremido, e eu, prontos, disse à minha mulher: “Olha, prontos, eu não vou”. Vou ficar aqui e vamos*

*resolver isto aqui.(...) O maior impedimento é eu não poder levar a minha mulher]* (e1, regressado de Inglaterra)

*[(...) Os contras foi deixar a mulher e a filha, na altura, aqui. (...) Olhe, impedir, atualmente, nada me impedia. Certo? Agora, facilitar, era eu levar a minha família.]* (e5, regressado de Inglaterra)

Chama-se a atenção para o excerto referente ao entrevistado cinco, pois apesar de referir que nada o impedia de migrar para outro país, venceu a importância da família na sua decisão, pelo que se optou por incluir este trecho como um inibidor.

As referências aos **países de destino** também se sucedem ao longo das entrevistas, e também se podem inferir alguns aspetos que funcionam como fatores inibidores da mobilidade internacional, como sejam o seu distanciamento do país de origem, assim como as próprias características do país e condições de vida. Foi possível verificar que, enquanto alguns países apresentavam uma certo grau de atração, outros tinham um efeito inverso, particularmente pelas suas características culturais e geográficas. Atente-se nalgumas referências que os participantes fazem de aspetos como o clima, a gastronomia, a segurança e a perceção das diferenças culturais, para citar os mais referidos:

*[(...) tive lá um mês e não aguentei mais! Tive que vir para mais perto! E só vínhamos, só vínhamos de cinco em cinco semanas é que vínhamos a casa. Estávamos um dia e meio, que era o Sábado e Domingo, a gente chegava, por exemplo, na 6ª feira, chegávamos cá no Sábado, e no Domingo à noite já tínhamos que arrancar outra vez. E eu disse que não queria ir mais para longe. Queria ficar mais perto. E aí continuei em Espanha, sim senhora, mas mais perto de 15 em 15 dias(...)]* (e1, regressado de Inglaterra)

*[(...) O clima na África do Sul eu não suporto, é muito calor, aquilo é...]* (e11, regressado da Bélgica)

*[(...) porque a necessidade pode ser muita, mas entre ganhar muito e trabalhar para ganhar, mas se eu sei que vou morrer ali, o que é que eu vou para lá fazer?! Vou perder tudo! Posso perder tudo, não é? Agora, se eu tenho a*

*oportunidade de ir para a Europa, um país da Europa, então eu vou. Não tenho medo de ninguém! Se vier para a França, e já tenho estado nesse país todo e nunca tive problemas... (...) Eu estou a falar desses países que ...(...) em guerra...(...). Como o Iraque, também. O Iraque agora pode estar melhor, mas há uns anos atrás aquilo morria para lá gente, e sabe como é...e as pessoas também tem um bocado de...pode não acontecer nada, não é? Porque a pessoa tem que estar na área ali fechada. Não pode passar dali. Porque nas grandes obras há uma área que você não pode passar. (...) E Angola. Também há muitas propostas para Angola. Vai muita gente. Tem aquele circuito e não se pode sair dali. Toda a gente sabe disso. Há muita informação...]* (e9, regressado de Inglaterra)

*[(...) (quando questionado se haveria algum país para o qual não fosse trabalhar) Um país? Se calhar para a China não ia. (...) Não sei, acho que aquilo é, tá um bocado complicado, a língua deles e a comida deles é tudo à base lá daqueles peixes e cobras e sapos e ... Acho eu, não sei. Se calhar, se calhar até é uma boa experiência.]* (e13, regressado de Inglaterra)

*[(...) No Chile, ou na África do Sul... é conviver com os “pretos”. E os “pretos”...não é como nós. Os “pretos” é mais racistas do que nós. Só que para eles há sempre porrada, e tudo. Em Inglaterra não.]* (e11, regressado da Bélgica)

Pelo conjunto de referências exposto é possível verificar que o país de destino, apesar de poder ter um efeito atrativo, pode, e em muitos casos, como se pôde inferir dos registos apresentados, impactar negativamente na tomada de decisão destes trabalhadores.

Porém, também o **país de origem** poderá ter um efeito dissuasor da aceitação da mobilidade internacional no estrito âmbito dos trabalhadores da construção civil. Os dados obtidos revelam uma ligação afetiva ao país de origem, que não pode ser descurada:

*[(...) Eu...vou ser muito sincero: se houvesse trabalho aqui em Portugal, então era em Portugal, que é o meu país. Isso, não havia hipótese. Mas como não há,*



*tenho de me sujeitar a ir para fora. É isso. (...) Vou trabalhar para lá, para ganhar dinheiro, mas ficar lá não queria. Nunca me deu na cabeça. (...) Porque este foi sempre o meu país.] (e11, regressado da Bélgica)*

*[(...) Para toda a vida, talvez Portugal. Porque eu gosto de estar lá fora, mas também gosto de Portugal. Porque trabalhar, pronto, é uma questão de...para melhorar a vida! Para...questão de...questão de...ter uma vida melhor. Porque se ganha mais dinheiro. Agora, o ir para sempre e não regressar a Portugal está fora de questão (...) as minhas coisas. Neste caso, eu (...)...em ser português. (...) lá fora não digo...falo sempre abertamente que sou português. Não tenho receio de esconder a nacionalidade. (...) (quando questionado sobre o que sentia quando regressava a Portugal) Sei lá bem! Estou na minha terra.] (e6, regressado de Inglaterra)*

Pelo exposto, a análise em curso não poderá obliterar a importância de alguns dos fatores inibidores apresentados. Na verdade, e apesar de não se apresentarem representativos, quando confrontados com os fatores que facilitam a mobilidade no entender dos seus praticantes, significa apenas que, como se referiu, a mobilidade neste setor se afigura como muito própria e vista como essencialmente “necessária”.

## CAPÍTULO VI – CONCLUSÕES

A investigação em curso, pelas suas características já exploradas, não pretendeu hierarquizar os fatores que na ótica dos trabalhadores da construção civil, facilitem ou inibam a sua decisão em aceitar uma missão internacional. À semelhança de Dickman *et al.* (2008), e pelo facto deste estudo se focar numa área em que a investigação nestes moldes é ainda escassa, pretende-se formalizar um contributo para a desocultação do tema dos fatores influenciadores da mobilidade internacional e da própria área da construção civil, enquanto objeto de investigação na área da gestão dos recursos humanos.

Considera-se, ainda, que as próprias características do fenómeno, pelo facto de ter um peso significativo num setor que, por seu turno, tem também um peso considerável no contexto macroeconómico português, não poderão ser descuradas. A construção civil é um dos setores promotores da mobilidade laboral internacional, em Portugal, levando mesmo ao estabelecimento de uma diretiva europeia para tutela da sua atuação.

Assim, e com o intuito de responder aos objetivos que nortearam esta investigação, e que agora, se recorda, proceder-se-á à reflexão final sobre a identificação que foi possível realizar dos fatores facilitadores e inibidores da mobilidade internacional do setor da construção civil.

No estrito âmbito do que se propôs analisar, ficou claro que o fator mais frequentemente identificado como móbil orientador da aceitação de uma missão internacional é a vertente da **compensação**. Este fator atua em duas dimensões, ambas com grande pendor explicativo da motivação para o trabalho internacional neste setor, a saber: por um lado, tem influência o pouco valor auferido (e identificado) pelos trabalhadores em Portugal; por outro, o efeito atrativo da compensação superior auferida no estrangeiro também foi referido como elemento que impele a essa mobilidade. Assim, os trabalhadores do setor parecem movidos, primordialmente, por motivações extrínsecas, contrariando a grande parte da literatura sobre a temática com expatriados. Efetivamente, este será o aspeto primordial a reter nesta investigação e configura-se como o aspeto mais dissonante com as investigações de Ferro (2006) e Dickman *et al.* (2008). Recorde-se que a investigação levada a cabo por estes autores encontrou na vertente salarial um fator moderadamente inspirador na tomada de decisão

aquando da aceitação de uma missão internacional, situação que esta investigação vem desconstruir. Esta discrepância, e tomando em linha de conta que as investigações supracitadas versaram sobre indivíduos de outros setores de atividades, e com maiores habilitações, entre outros aspetos, faz perceber que este setor de atividade se rege por contornos muito próprios, especificamente no que toca ao entendimento comum sobre a questão salarial. Na ponderação dos fatores facilitadores, ficou bem patente, então, que o salário a receber, que para todos os entrevistados se revelou compensador, é o principal vetor a ter em conta na aceitação de uma missão internacional em regime de “freelancer” nesta área de atividade.

Na verdade, e para além da questão material, também as condições de alojamento, que aqui se incluiu numa subcategoria mais alargada referente ao **apoio logístico** foram identificadas como tendo um impacto intenso na decisão de aceitar uma missão, sendo motivo suficiente para promover desconfiança entre empregados e empregadores. Para além deste aspeto, quanto melhor este apoio mais segurança os entrevistados sentem em aceitar uma missão internacional.

Efetivamente, esta noção de **confiança** também é nesta investigação explorada e vincadamente assinalada pelos entrevistados, pois existe um entendimento comum de situações menos claras (estabelecimento de condições contratuais prévias que não encontram paralelismo no local de destino) que têm consequências nefastas no desenvolvimento da atividade no destino e na própria motivação dos trabalhadores, assim como na sua perceção sobre a desonestidade no ramo. A este respeito, convirá lembrar Granovetter (1985), *in* Fellini *et al.* (2007), quando refere a confiança como elemento importante no estabelecimento das relações profissionais, particularmente no contexto da subcontratação, como chamam a atenção Fellini *et al.* (2007), não só entre trabalhadores e empresas, mas mesmo ao nível organizacional.

Porém, o facto de aceitar uma missão internacional acaba por ser garante de aumentar a possibilidade de ser selecionado para futuros destacamentos, razão pela qual a **perceção sobre futuras oportunidades de trabalho** apresenta também um carácter facilitador da mobilidade. Aliás, recorda-se que os entrevistados referiram precisamente esta situação, indicando que o facto de trabalhar promove o estabelecimento de *networks* profissionais que podem desembocar em novas experiências profissionais através de outras empresas. O inverso (não se encontrar a trabalhar) ou a recusa de uma

missão internacional tem o efeito contrário, quase que “estigmatizando” os trabalhadores perante a opinião dos agentes recrutadores (recorda-se a metáfora do “carimbo” indicada pelo entrevistado 12). Daí que uma proposta para uma missão internacional acarrete consigo uma certa “pressão” para a sua aceitação, não só pela oportunidade profissional em si e que poderá abrir outras portas no ramo, mas também pelas consequências negativas que da recusa poderão advir, como a redução da probabilidade de surgirem outras propostas. Esta é uma situação identificada por alguns entrevistados que se pode incluir na categoria dos facilitadores deste tipo específico de mobilidade. Relativamente a este aspeto, enquanto que Torbiörn, (1982 *in* Stahl *et al.*, 2002) identifica como motivo influenciador da decisão em aceitar uma missão internacional os efeitos negativos que uma recusa poderia ter na carreira de um expatriado, a lógica, aqui, é semelhante. A recusa de um trabalhador em participar de uma missão abre caminho a que menos propostas por parte das empresas de subcontratação lhe sejam dirigidas.

O **país de destino** também aparenta ter um peso preponderante na opção pela mobilidade, dadas as suas condições estruturais, para além da simbologia de novas oportunidades profissionais para que remete. Aqui, o estabelecimento de relações interpessoais com a população apresenta ainda um peso considerável, para além do grau de atração que as referidas condições estruturais dos países de destino apresentaram no discurso dos entrevistados. A respeito desta questão, chama-se a atenção para o contributo de Hippler (2009), que ao incluir uma categoria analítica semelhante, referente ao país de destino e sua atratividade absoluta e relativa, concluiu que o interesse no país estrangeiro também impele os indivíduos à mobilidade, em consonância com outras investigações que identifica. Nesta investigação, esse efeito de atração dos países de destino foi notório, pese embora alguns entrevistados apresentem uma opinião distinta, ainda que não de forma pouco representativa.

Em contraponto, está o **país de origem** e o seu contexto socioeconómico. Com efeito, da análise dos dados recolhidos é viável aferir que as variáveis referentes ao contexto socioeconómico, nomeadamente a falta de emprego, para além do nível de vida, têm um efeito preponderante na aceitação de oportunidades profissionais no estrangeiro, nesta área de atividade. Assim, os entrevistados pareceram resignar-se ao facto de terem de se deslocar para o estrangeiro para trabalhar, muitas vezes não

colocando outras alternativas (como trabalhar noutras áreas) em equação. Recupera-se a contribuição de Hadler (2006) e Ferro (2006), quando advogam condições macroestruturais e extrínsecas ao indivíduo como influenciadoras da mobilidade. De facto, e tendo em conta as atuais condições desfavoráveis de Portugal, particularmente no que toca ao mercado de trabalho, demonstraram ter um grande peso na facilitação da decisão em aceitar uma missão internacional, superado apenas pela vertente compensatória.

Foram, ainda, identificados fatores pessoais, que na consideração dos trabalhadores têm um impacto significativo na aceitação de uma missão internacional, sendo um dos mais referidos o **apoio familiar**. Identificado como relevante, este fator tem um peso preponderante, já que o sacrifício a realizar tem em vista o bem comum da esfera familiar. Aliás, já Dupuis *et al.* (2008) haviam referido a preponderância deste vetor, que se veio a confirmar nesta investigação. A acrescentar a esta componente, deve referir-se também a **tendência pessoal para a internacionalização**, componente identificada por Hippler (2009) na sua análise e recuperada para este estudo, que se distinguiu do **desafio profissional**, dada a volatilidade dos registos sobre as motivações para o trabalho internacional. De facto, e fazendo uma destrição entre os desafios profissionais e esta componente, optou-se por incluir neste elemento as referências dos participantes desta investigação. Aliás, Hippler (2009) refere uma opção em tudo semelhante no seu estudo, já que: *“For exemple, two distinct categories exist, one for “seeking a professional challenge” and one for “seeking a private challenge”. Merging these two categories would have accomodated all statements of the nature of “I was seeking a challenge”*”. Na verdade, encontrou-se alguma proximidade com o que Suutari e Brewster (2000) identificam, no caso dos trabalhadores *“self initiated”* na mobilidade, relativamente ao carácter aventureiro dos mesmos. Ainda assim, enquanto alguns entrevistados sublinharam o interesse, que se considerou pessoal, de conhecer novos países e novas culturas, numa lógica de desenvolvimento pessoal, outros enfatizaram o ambiente de trabalho em contexto internacional como desafiante.

Esta distinção entre a componente da “tendência pessoal para a internacionalização” e a componente relativa ao “desafio profissional” prendeu inicialmente a análise, uma vez que ambas tendiam a fundir-se numa só. No entanto, esta situação suplantou-se com alguns dados obtidos, pois foi possível verificar que,

nalguns casos, este “espírito aventureiro” surgiu por mera necessidade de sobrevivência económica, e por arrasto, a possibilidade de desenvolver a sua atividade noutra meio acoplou-se a essa necessidade. Pelo contrário, outros trabalhadores apresentavam um carácter aventureiro mais profundo, radizando esta sua postura na sua idiossincrasia pessoal, o que se comprova pela maior abertura, não só para migrar em definitivo para países estrangeiros, mas também pela identificação de um maior leque de países onde ambicionavam desenvolver a sua profissão e personalidade.

De referir, ainda, as **redes de sociabilidade interpares**, fundamentais não só no âmbito do ajustamento, mas também na própria decisão em aceitar uma missão internacional. Aliás, a esmagadora maioria dos entrevistados revelou ter iniciado a sua mobilidade internacional no setor da construção civil através de amigos e colegas de profissão, o que reforça o estatuto deste fator como mobilizador para a aceitação de uma missão internacional. Intimamente ligado a este aspeto, também **as experiências de mobilidade internacional anteriores** impactam no sentido de impelir os indivíduos a aceitarem nova oportunidade, já que parece que a cada experiência passada bem sucedida, a vontade em participar numa outra aumenta.

Menos representativo, mas ainda assim merecedor de enunciação nesta análise foi a **fuga a problemas** subentendida pela análise de conteúdo ao discurso de um participante, e identificada por Borg (1988, *in* Hippler, 2009) na sua investigação. Nesta subcategoria optou-se por incluir os registos que permitissem aferir que a mudança de ambiente de trabalho e de vivência consubstanciaria, de alguma forma, um fator propulsor da mobilidade internacional. Considerando o relato do entrevistado sete, foi perceptível a sua intenção de embarcar numa missão internacional com um objetivo adicional de se afastar do seu meio social, razão pela qual se incluiu, então, nesta subcategoria.

Surpreendente, de alguma forma, foi a pouca atenção atribuída pelos entrevistados a aspetos como o **desenvolvimento de competências profissionais** ou as ambições de edificação da sua **carreira**. Em verdade, estes aspetos foram referidos, mas amiúde e inequivocamente apenas por um trabalhador, que por sinal, entendia a sua mobilidade como uma oportunidade de aprendizagem. Este aspeto revelou-se relevante, no entanto, para grande parte da literatura sobre os motivos da mobilidade internacional, como dão conta os estudos de Suutari e Brewster (2000), Stahl e Cerdin (2004) ou

Dickman *et al.* (2008), para os quais este fator foi identificado como preponderante. Neste caso, porém, as preocupações de carreira e desenvolvimento profissional, na ótica dos trabalhadores, parecem não ser prioritárias e, até, negligenciadas tendo em conta outros motivos, como os de índole económica. As referências parcas a este respeito, às quais se associam o pouco ênfase dado à carreira, revelaram-se aspetos interessantes e que poderão ser explorados no âmbito de uma investigação futura, como se proporá em sede própria.

Pelo exposto fica claro que estes fatores encontram estreita proximidade com os resultados de Ferro (2006) relativamente aos projetos migratórios de trabalhadores de tecnologias de informação romenos. Isto acontece pois as aspirações para enveredar pela mobilidade laboral neste setor também se agrupam num conjunto de fatores, tendo grande influência a pressão do ambiente socioeconómico, no qual se incluem as condições do mercado de trabalho, assim como as próprias características pessoais. Porém, se na investigação da autora se considera que o efeito da pressão social - tendo em conta as variáveis socioeconómicas, identificadas, igualmente, como as mais preponderantes neste estudo – se dirige para uma elite de trabalhadores, neste caso, e nas próprias palavras dos entrevistados, não é necessário trabalhar no estrangeiro para se ser um melhor profissional. Aliás, a totalidade dos entrevistados foi clara nesse aspeto. Contrariamente, todos os trabalhadores encaram como algo “natural” e “necessário” o facto de trabalhar no estrangeiro. Daí que, a partir do discurso dos entrevistados se tenha notado uma influência marcante por parte das condições socioeconómicas do país, nomeadamente pela falta de alternativas profissionais, ainda que não na sua área de atividade. Esta foi uma tendência que se verificou em quase todas as entrevistas realizadas, o que permite concluir que o contexto profissional onde estes trabalhadores se inserem, e que tem vindo a agudizar-se, acaba por ter um peso significativo na decisão de aceitar uma missão internacional. Porém, e essencialmente, o peso da dimensão da gratificação extrínseca, no caso, a vertente salarial, ganha toda uma nova dimensão nesta análise, pois verifica-se que esta é o fator com mais impacto facilitador na opção por trabalhar no estrangeiro no setor da construção civil.

No que toca aos fatores que inibem a decisão de aceitar uma missão internacional na ótica dos trabalhadores revelaram-se menos frequentes no discurso dos entrevistados. Com efeito, o facto destes intervenientes terem revelado a sua

predisposição para o trabalho internacional, e para a emigração efetiva, quando questionados, comprovam o balanço positivo que os mesmos fazem sobre a mobilidade inerente à sua profissão.

Ainda assim, alguns aspetos emergem da análise das entrevistas, sendo um dos principais a consideração pessoal sobre a **família**, que tem um papel preponderante na inibição da mobilidade. Com efeito, alguns entrevistados relataram episódios de recusas de trabalho internacional precisamente por, na altura, se interpoem valores familiares aos quais os intervenientes deram primazia. Também a família foi mencionada no estabelecimento de projetos de mobilidade futura, nomeadamente de forma definitiva.

Outro inibidor de realce consubstancia-se na **desconfiança** que, por vezes, os trabalhadores sentem perante uma proposta de missão. Com efeito, foi já realçado este aspeto no âmbito dos fatores facilitadores, mas dado o seu caráter dual, enquanto a confiança poderá ser um vetor fortemente mobilizador para a aceitação de uma missão, a desconfiança poderá ter o efeito inverso. Isto ocorre pelo facto do setor, como identificado pelos entrevistados, ser conotado com situações pouco claras, nomeadamente através do **apoio logístico**, que têm a sua repercussão na vida profissional dos trabalhadores. Como tal, encara-se a referência dos mesmos à importância da confiança/desconfiança como um aspeto de grande impacto.

Também a **clarificação do papel a desempenhar** funciona, algumas vezes, como inibidor para a mobilidade. Isto porque os entrevistados atribuem grande importância às competências a considerar no desempenho das suas funções, e à satisfação dos seus superiores. Este aspeto tem impacto na perceção sobre as oportunidades profissionais futuras, razão pela qual a definição prévia das tarefas a desempenhar, na ótica dos entrevistados, são garante de uma missão bem sucedida. A este respeito, Bhaskar-Shrinivas P., Harrison D.A., Shaffer, M.A., e Luk, D. M. (2005) concluíram que este era um fator importante em contexto de adaptação ao país de destino. Neste caso, esse “*role clarity*” de que falam os autores também se revelou um fator potencialmente inibidor da decisão de aceitar uma missão internacional.

Um outro aspeto, menos representativo, refere-se a **outras situações profissionais** e foi incluído na análise, uma vez que um dos entrevistados desempenhava uma atividade paralela, identificando essa mesma atividade como um



inibidor para a mobilidade, ainda que contasse com o apoio do seu núcleo familiar na resolução do seu problema de disponibilidade.

Por último, deve referir-se as características do **país de destino** como o próprio **país de origem**. Enquanto o primeiro pode ter um efeito dissuasor dada a sua distância do segundo (distância essa que engloba ainda o clima, a gastronomia ou a insegurança), o país de origem apresenta-se como um ideal afetivo, que não pode, nem deve ser descurado. Apesar da mobilidade, e dos motivos que a impelem, os trabalhadores revelaram a sua identificação nacional, que, apesar de funcionar ao nível simbólico, acaba por ter o seu peso como um inibidor da mobilidade. Contudo, este é um aspeto que não é identificado na literatura sobre o tema das motivações para a mobilidade internacional, mas que nesta investigação sai reforçado.

Já o país de destino, não só pela distância, mas também pelas suas condições climáticas, tradições gastronómicas, estabilidade de segurança ou pelas próprias condicionantes culturais pode inibir os trabalhadores a aceitarem uma missão para esse país. Exemplos disso mesmo foram, para alguns entrevistados, os países africanos ou a China. Estas considerações estão em linha com os achados de Dupuis *et al.* (2008), autores que realçaram a importância deste fator na mobilidade internacional.

## 6.1 Limitações do estudo

As limitações que sucederam ao longo desta investigação devem ser também objeto de consideração. Na verdade, e desde já, uma primeira limitação a apontar refere-se à dificuldade que precedeu o agendamento das entrevistas. Com efeito, a fase de execução das mesmas revelou-se bastante incerta, uma vez que os trabalhadores se encontravam destacados em obra. Por esta razão, não foi possível realizar uma entrevista piloto e aferir da assertividade das questões e suas possíveis relações com os objetivos a atingir.

A acrescentar a este assunto, a amostragem não probabilística e por conveniência a que se procedeu, selecionou um conjunto de trabalhadores que, pela sua reduzida dimensão, não permite a generalização dos resultados obtidos, pese embora esse não fosse o propósito desta investigação. Contudo, se é verdade que uma amostra probabilística seja universalmente mais aceite, também apresenta algumas

desvantagens, já que são mais custosas e exigem maior quantidade de tempo. Na verdade, e de acordo com Cascio (2011, pp. 9): “(...) *probability sampling may be superior in theory, but there may be breakdowns in its application, and they do not guarantee correct research results*”. Tendo em mente estas considerações, seleccionou-se a amostragem não probabilística como aquela a utilizar nesta investigação.

De referir, ainda, que algumas variáveis, como a idade, o estado civil ou as habilitações literárias não foram controladas, pelo que o estabelecimento de algumas conexões que pudessem desenvolver algumas considerações sobre o tema da mobilidade internacional foi, assumidamente, deixado de fora do escopo desta análise.

Realce, ainda, para o facto do guião de entrevista, à partida construído com um grau de semidirectividade, registou algumas alterações ao longo das entrevistas, já que alguns dos intervenientes demonstraram não compreender algumas das questões colocadas. Como tal, esta directividade assumida nalgumas perguntas tornou-se fulcral para a retenção de informação importante, ainda que não estivesse prevista inicialmente. Este facto terá tido algo a ver com a capacidade pouco reflexiva dos candidatos nalguns temas, que se entendeu, no momento, estimular através desse procedimento. Contudo, e uma vez mais, não foi possível avaliar “*in loco*” o resultado desta subversão inicial, dado que os participantes sucediam-se a cada término de entrevista, por questões de gestão de tempo já referidas. Ainda, assim, o resultado desta alteração revelou-se satisfatório.

Por último, não se poderá deixar de referir a perspetiva da gestão, que no âmbito desta investigação não foi considerada. Efetivamente, e como se referiu na apresentação deste exercício analítico, pretendia-se aceder às representações dos trabalhadores sobre a sua mobilidade, e ainda que se tenham realizado entrevistas a dois diretores de Recursos Humanos, estas serviram somente para um aprofundamento das especificidades da mobilidade internacional neste contexto da construção civil. De facto, ambas as entrevistas revelaram-se contributivas para desvelar as especificidades da mesma, permitindo delinear as fases de aplicação da metodologia, em complemento com a revisão bibliográfica, de um modo mais informado.

## **6.2 Implicações para as práticas de Recursos Humanos**

A elaboração desta investigação pretendeu contribuir, para além da clarificação do contexto específico de mobilidade que ocorre no setor da construção civil, para o entendimento no que toca às perceções prévias que os trabalhadores fazem sobre os países de destino.

Aliás, a compreensão dos receios, expectativas, obstáculos e motivações dos trabalhadores da construção civil poderá resultar no estabelecimento de medidas de apoio, pela parte da Gestão de Recursos Humanos, no acompanhamento da mobilidade internacional a que os trabalhadores estão sujeitos. Considera-se, portanto, tal como Dickmann *et al.* (2008), que a desvalorização ou desconhecimento, por parte da gestão, dos motivos que impactam na decisão dos colaboradores em embarcarem numa missão internacional comportará riscos que se distribuirão tanto pelos trabalhadores como pelas organizações, razão pela qual se sugere uma abordagem focada na perceção da gestão sobre esta temática, com o intuito de promover medidas que minimizem esses riscos.

Uma dessas medidas, e que se pode inferir desta investigação é o impacto que o desconhecido tem nalguns destes agentes internacionais, pois, se alguns apresentaram uma propensão “aventureira”, outros nem tanto. Neste enquadramento, sugere-se, então, que a realização de uma formação prévia aos trabalhadores anterior à sua partida para uma missão internacional e na qual se pretendesse dotar os mesmos de informações básicas do país de destino poderia vir a ter impacto não só no ajustamento dos trabalhadores, como também na redução de “*turnover*” que por vezes afeta esta área, relativamente à mobilidade internacional. Na mesma linha de raciocínio, esta medida poderia contribuir para o sucesso das missões internacionais, tendo em conta os critérios definidos objetivamente para cada destacamento. Assim sendo, um trabalhador que tenha uma experiência bem sucedida numa missão internacional, significa que também a empresa partilhou desse sucesso, e, como tal, apesar da volatilidade própria dos regimes de contratualização existentes no setor, a probabilidade desse trabalhador aceitar uma missão internacional com a empresa que partilhou essa sua experiência será maior. Num contexto em que os trabalhadores da construção civil desenvolvem a sua atividade como autênticos “*freelancers*”, a preparação prévia e disponibilização de informação concreta sobre o que esperar do país de destino, poderá ser uma medida que acrescente valor e que permita captar com mais frequência os trabalhadores mais reconhecidos do ramo.

Noutro âmbito, considera-se que a compreensão dos motivos que os trabalhadores identificam como tendo impacto (facilitador ou não) da sua intenção em participar em missões internacionais, poderá ter os seus reflexos no recrutamento desses trabalhadores. Com efeito, o recrutamento poderá ser direcionado tendo em conta os motivos identificados pelos candidatos à mobilidade, já que a assunção desses motivos poderá auxiliar na predição de sucesso das missões internacionais. Assim, e exemplificando, um candidato que demonstre uma maior propensão para a internacionalização terá uma maior probabilidade, pelo seu espírito mais aventureiro, de ser bem sucedido numa missão internacional a levar a cabo num país com um maior distanciamento geográfico e cultural de Portugal.

No caso dos trabalhadores, refletirem sobre os motivos que impactam sobre a sua mobilidade internacional poderá levá-los a, futuramente, considerar outro tipo de benefícios não inicialmente considerados aquando da aceitação das suas missões no estrangeiro. Com efeito, e se esta investigação, como referido, realçou a influência da vertente compensatória nas suas decisões, os trabalhadores poderão agora refletir sobre o impacto da experiência internacional na sua carreira, desenvolvimento profissional e desenvolvimento pessoal, alimentando ambições que, nesta investigação, não se salientaram em praticamente todos os entrevistados.

Numa perspetiva macroestrutural, crê-se que desta investigação se poderão retirar ilações para a definição de políticas de mobilidade que atentem no setor da construção civil. Assim sendo, tendo em linha de conta as especificidades do setor, e apesar de haver uma base de enquadramento legal sobre a mobilidade na construção civil, esta poderá ser atualizada e ajustada às suas características atuais. A este respeito, chama-se a atenção para uma maior regulamentação e fiscalização deste fenómeno, no que toca ao seu carácter informal, já referido por Ribeiro *et al.* (2007). A acrescentar a este aspeto, e como sugerido por estes últimos autores no âmbito da mobilidade transfronteiriça entre o Norte de Portugal e a Galiza, tanto os próprios sindicatos, como as instituições competentes dos países envolvidos na mobilidade poderão concertar posições, tendo em vista o sucesso dos destacamentos internacionais, evitando as referidas situações paralelas que ocorrem no âmbito da economia informal.

A acrescentar a esta questão, a disponibilização de apoio aos trabalhadores destacados, não só no respeitante a questões de proteção social, mas também a um

eventual apoio logístico no próprio país de destino (alguns entrevistado indicaram dificuldades linguísticas, por exemplo) poderia vir a ser útil para o sucesso da mobilidade internacional neste setor, e é algo que cabe na esfera da ação das empresas.

Assim, a inclusão deste tema para discussão na agenda política e económica seria um primeiro passo para um olhar mais atento sobre as especificidades da mobilidade internacional no setor da construção civil.

### **6.3 Sugestões para futuras investigações**

Noutro âmbito, a proposta de categorização dos fatores facilitadores e inibidores que se apresentou ao longo deste documento foi elaborada tendo em conta uma perspetiva individual (micro) e outra estrutural (macro), como aliás sugere Hadler (2006), para além das próprias particularidades do setor. Como tal, resulta de uma primeira aproximação à mobilidade internacional na construção civil. Contudo, e na mesma linha de Hippler (2009), uma investigação de cariz quantitativo e longitudinal, nomeadamente através do alargamento da amostra, poderia, por um lado, testar com mais representatividade a validade dos itens definidos, e, por outro, contribuir para o elencar de outros motivos que precedem a decisão de aceitar uma missão internacional no caso dos trabalhadores em causa.

Do mesmo modo, e considerando que todos os entrevistados apresentaram experiência internacional prévia, a realização de um estudo com trabalhadores sem experiência internacional nesta área seria um campo de investigação que poderia desenvolver importantes contributos, particularmente no que diz respeito aos fatores facilitadores e inibidores da eventual aceitação de uma missão internacional. Convocando o contributo de Hippler (2009) uma vez mais, considera-se que uma análise que também atente noutras formas de mobilidade internacional, nomeadamente no que toca a indivíduos que embarquem numa missão internacional por sua iniciativa, sem vinculação organizacional, poderá ter um impacto importante no aprofundamento da compreensão da mobilidade do setor.

Para além desta questão, e num âmbito mais transversal, o alargamento de uma investigação do género a outras atividades profissionais descuradas pela comunidade

científica e que pressupõe mobilidade frequente poderia contribuir para uma melhor percepção e eventual ajustamento de medidas específicas a cada uma dessas áreas.

## REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Baganha, M., Marques, J., Góis, P. (2002), “O setor da construção civil e obras públicas em Portugal:1990-2000”, *Publicações do Centro de Estudos Sociais – Universidade de Coimbra*, Nº 173
- Bardin, L. (2004), *Análise de conteúdo* (3ª Ed.), Lisboa: Edições 70.
- Bhaskar-Shrinivas P., Harrison D.A., Shaffer, M.A., Luk, D. M. (2005), “Input-based and time-based models of international adjustment: meta-analytic evidence and theoretical extensions”, *Academy of Management Journal*, Vol. 48, Nº2, pp. 257-281
- Brett, J., Stroh, L. (1995), “Willingness to relocate internationally”, *Human Resource Management*, Vol. 34, Nº 3, pp. 405-424
- Camara, P., (2008), *Gestão de pessoas em contexto internacional*, Alfragide: Publicações Dom Quixote
- Camara, P., Guerra, P. e Rodrigues, J. (2010), *Novo Humanator. Recursos Humanos e Sucesso Empresarial* (2ª Ed.), Alfragide: Publicações Dom Quixote
- Cascio, W. (2011), “Methodological issues in international HR management research”, *The International Journal of Human Resource Management*, pp. 1-14, iFirst, DOI:10.1080/09585192.2011.561242
- Dickmann, M., Doherty, N., Mills, T., Brewster, C. (2008), “Why do they go? Individual and corporate perspectives on the factors influencing the decision to accept an international assignment”, *The International Journal of Human Resource Management*, Vol. 19, Nº4, pp. 731-751

- Doherty, N., Dickmann, M., Mills, T. (2011), “Exploring the motives of company-backed and self-initiated expatriates”, *The International Journal of Human Resource Management*, Vol. 22, Nº3, pp. 595-611
- Dupuis, M. J., Haines III, V. Y., Saba, T. (2008), “Gender, family ties, and international mobility: Cultural distance matters”, *The International Journal of Human Resource Management*, Vol. 19, Nº2, pp. 274-295
- Fellini, I., Ferro, A. e Fullin, G. (2007), “Recruitment processes and labour mobility: the construction industry in Europe”, *Work Employment and Society*, Vol. 21, nº2, pp. 277-298
- Federação Portuguesa da Indústria e Obras Públicas (2011), *Conjuntura da construção*, Nº 56/outubro 2011
- Federação Portuguesa da Indústria e Obras Públicas (2012), *Conjuntura da construção*, Nº 62/agosto 2012
- Ferro, A., (2006), “Desired mobility or satisfied immobility? Migratory aspirations among knowledge workers”, *Journal of Education and Work*, Vol. 19, Nº2, pp. 171-200
- Gomes, J., Cunha, M.P., Rego, A., Cunha, R.C., Cardoso, CC e Marques, C. A. (2008), *Manual de Gestão de Pessoas e do Capital Humano*, Lisboa: Edições Sílabo
- Granovetter, M. (1995), “Economic Action and Social Structure: The problem of Embeddedness”, *American Journal of Sociology*, Vol. 91, Nº 3, pp. 481-510
- Hadler, M. (2006), “Intentions to migrate within the European Union: a challenge for simple economic macro-level explanations”, *European Societies*, Vol.8, Nº1, pp. 111-140



- Hippler, T. (2009), “Why do they go? Empirical evidence of employees motives for seeking or accepting relocation”, Vol. 20, N°6, pp. 1381-1401
- Instituto Nacional de Estatística (2011), *Destaque – Informação à comunicação social: 2011*. Lisboa: Autor
- Instituto Nacional de Estatística (2011), *Anuário Estatístico de Portugal: 2010*. Lisboa: Autor. Acedido em 2 de Junho de 2012, em: [http://www.ine.pt/ngt\\_server/attachfileu.jsp?look\\_parentBoui=133823559&att\\_display=n&att](http://www.ine.pt/ngt_server/attachfileu.jsp?look_parentBoui=133823559&att_display=n&att)
- Inkson, K., Arthur, M., Pringle, J. e Barry, S. (1997), “Expatriate Assignment versus Overseas Experience: Contrasting Models of International Human Resource Development”, *Journal of World Business*, Vol. 32, N° 4, pp. 351-368
- Mayerhofer, H., Hartmann, L.C., Herbert, A. (2004), “Career Management Issues for Flexpatriate International Staff”, *Thunderbird International Business Review*, Vol. 46, N°6, pp. 647-666
- Mayerhofer, H., Hartmann, L., Michelitsch-Riedl, G., Kollinger, I. (2004a), “Flexpatriate assignments: a neglected issues in global staffing”, *International Journal of Human Resource Management*, Vol. 15, N°8, pp. 1371-1389
- Mayrhofer, W., Scullion H. (2002), “Female expatriates in international business: empirical evidence from the German clothing industry”, *International Journal of Human Resource Management*, Vol. 13, N°5, pp. 815-836
- Meyskens, M., Von Glinow, M.A., Werther Jr., W., Clarke, L. (2009), “The paradox of international talent: alternative forms of international assignments”, *The International Journal of Human Resource Management*, Vol. 20, N°6, pp. 1439-1450

- Ministério das Finanças (2012), *Boletim Mensal da Economia Portuguesa*, Lisboa: Gabinete de Estratégias e Estudos/Gabinete de Planeamento, Estratégia, Avaliação e Relações internacionais, N° 2/fevereiro
- Pijpers, R. (2010) “International Employment Agencies and Migrant Flexiwork in an Enlarged European Union”, *Journal of Ethnic and Migration studies*, Vol. 36, N°7, pp. 1079-1097
- Pinto, L. H., Cabral-Cardoso, C., Werther Jr., W. (2012), “Compelled to go abroad? Motives and outcomes of international assignments”, *The International Journal of Human Resource Management*, Vol. 23, N°11, pp. 2295-2314
- Quivy, R., Campenhoudt, L. (1998) *Manual de Investigação em Ciências Sociais*, (2.<sup>a</sup> Ed.), Lisboa: Ed. Gradiva
- Ribeiro, J. C., Gueimonde-Canto, A., Diéguez-Castrillón, I., Oliveira, E. (2007), *Mobilidade de trabalhadores portugueses no setor da construção civil e obras públicas entre o Norte de Portugal e a Galiza*, Braga: EURES. Acedido em 10 de Outubro de 2011 em: <http://hdl.handle.net/1822/6590>
- Santos Silva, A. e Madureira Pinto, J. (2005), *Metodologia das Ciências Sociais*, Porto: Edições Afrontamento
- Scullion, H., Brewster, C. (2002), “The Management of Expatriates: Messages from Europe?”, *Journal of World Business*, Vol. 36, N°4, pp. 346-365
- Stahl, G., Miller, E., Tung, R., (2002), “Towards the boundaryless career: a closer look at the expatriate career concept and the perceived implications of an international assignment”, *Journal of World Business*, Vol. 37, pp.- 216-227
- Stahl, G., Cerdin J. L., (2004), “Global careers in French and German multinational corporations”, *Journal of Management Development*, Vol. 23, N°9, pp. 885-902

Straubhaar, T. (2000), “International mobility of the highly skilled: brain gain, brain drain or brain exchange”, HWWA Discussion Paper, N° 88. Acedido em 14 de Abril de 2012, em: <http://hdl.handle.net/10419/19463>

Suutari, V., Brewster, C. (2000), “Making Their Own Way: International Experience through Self-Initiated Foreign Assignments”, *Journal of World Business*, Vol. 35, N°4, pp. 417-436

Welch, D., Steen, A. e Tahvanainen, M. (2009), “All pain, little gain? Reframing the value of international assignments”, *The International Journal of Human Resource Management*, Vol. 20, N°6, pp. 1327-1343

Winch, G. (1994), “The search for flexibility: the case of the construction industry”, *Work Employment & Society*, Vol. 8, N° 4, pp. 593-606

www.ine.pt

# **Anexos**

## Anexo 1 – GUIÃO DE ENTREVISTA SEMI ESTRUTURADA

TEMAS	QUESTÕES
<b>Tema 1:</b> Caracterização Sócio-demográfica e profissional	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Nome?</li> <li>- Idade?</li> <li>- E. Civil?</li> <li>- N.º de Filhos?</li> <li>- Profissão? Há quanto tempo?</li> <li>- Experiência Profissional anterior?</li> </ul>
<b>Tema 2:</b> Antecedentes da missão internacional	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Como começou por trabalhar no estrangeiro? Era um objetivo seu? Ou foi a empresa que o contratou para uma obra no estrangeiro?</li> </ul>
<b>Tema 2:</b> Decisão profissional	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Porque aceitou o primeiro destacamento?</li> <li>- Quais os prós e contras que considerou antes de aceitar a primeira missão internacional?</li> <li>- Que importância tiveram esses fatores na decisão de aceitar o trabalho no estrangeiro?</li> </ul>
<b>Tema 3:</b> Impacto geral	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Gosta de trabalhar no estrangeiro? Porquê?</li> <li>- Na sua profissão, o que traz o facto de trabalhar no estrangeiro?</li> <li>- Quem são os melhores trabalhadores na sua área? São os que trabalham cá ou no estrangeiro?</li> </ul>
<b>Tema 4:</b> Local de destino	<ul style="list-style-type: none"> <li>- O que é que valoriza mais num bom país de destino? Quer dar exemplos? Porquê?</li> <li>- Em que medida as características do país de destino facilitam a sua vida? Como? Dê exemplos? Clima? Língua? Pessoas do próprio país?</li> <li>- Já recusou algum trabalho no estrangeiro? Porquê? O que o impediria de recusar?</li> <li>- Para que país não iria trabalhar? Porquê?</li> </ul>
<b>Tema 5:</b> Resultados esperados do trabalho internacional	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Que resultados espera conseguir desta experiência de trabalho internacional? Exemplos? Porquê?</li> </ul>
<b>Tema 6:</b> Alternativas	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Se pudesse escolher, trabalharia definitivamente no estrangeiro, ou só em Portugal? Porquê?</li> <li>- Que alternativas tem a trabalhar onde trabalha? Exemplos? Porquê?</li> </ul>
<b>Tema 7:</b> Regresso	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Como se se costuma sentir quando regressa a Portugal? O que muda? Porquê?</li> <li>- Como espera ser/foi recebido?</li> </ul>

Baseado em: Dickmann *et al.* (2008)

**Anexo 2 - DESCRIÇÃO/DELIMITAÇÃO DO ÂMBITO DE CADA CATEGORIA TEMÁTICA E RESPECTIVAS SUBCATEGORIAS**

**CATEGORIA: FACILITADORES**

**A. SUBCATEGORIA: TRABALHO, DESENVOLVIMENTO E OPORTUNIDADES DE CARREIRA**

**1. Função a desempenhar**

---

*Referência a aspetos sobre as atividades a desempenhar em obra.*

**2. Desenvolvimento de competências profissionais**

---

*Referências do participante relativamente ao impacto da missão no seu desenvolvimento enquanto profissional.*

**3. Desafio profissional**

---

*Referências do participante à estimulação promovida por uma missão internacional.*

**4. Carreira**

---

*Referência a aspetos que traduzam a conceção e aspirações de carreira do participante.*

**5. Possibilidade de ser selecionado para oportunidades profissionais futuras**

---

*Referências dos participantes ao estabelecimento de “networks” que potenciem a participação em futuras missões internacionais.*

## **B. SUBCATEGORIA: PAÍS DE DESTINO**

### **6. Características do país de destino e condições de vida**

---

*Referências do participante no que diz respeito à sua percepção geral do país de destino.*

6.1 Alojamento

6.2 Transportes

6.3 Clima

6.4 Gastronomia

6.5 Segurança

### **7. Redes informais de sociabilidade/relacionamento interpessoal**

---

*Referências dos participantes sobre as interações pessoais, de âmbito informal, que se estabelecem no país de destino.*

## **C. SUBCATEGORIA: PAÍS DE ORIGEM**

### **8. Condições socioeconómicas**

---

*Referências do participante no que diz respeito às condições macroeconómicas do país de origem e sua avaliação sobre as mesmas.*

8.1 Nível de vida

8.2 Situação face ao emprego

## **D. SUBCATEGORIA: CONSIDERAÇÕES PESSOAIS**

### **9. Família/Apoio familiar**

---

*Referências ao impacto familiar na decisão de aceitar uma missão internacional e respectivo apoio recebido.*

### **9. Tendência pessoal para a internacionalização**

---

*Referências às características individuais no âmbito do seu espírito aventureiro, que levam os participantes a participar em missões internacionais.*

## **E. SUBCATEGORIA: OUTROS**

### **11. Salário**

---

*Referência a questões materiais e extrínsecas, nomeadamente os valores acordados a receber pela missão internacional.*

### **12. Confiança na organização**

---

*Referências do participante no que diz respeito ao seu grau de confiança na honestidade da empresa contratante.*

### **13. Apoio logístico**

---

*Referências ao apoio da empresa “on site”, bem como na participação de resolução de situações.*

### **14. Redes de sociabilidade interpares**

---

*Referências dos participantes sobre as suas interações pessoais e profissionais, de âmbito informal, e seu impacto na decisão de aceitar uma missão internacional.*



**15. “Fuga” de problemas**

---

*Incluem-se referências às pretensões em mudar de ambiente social e profissional, tendo em conta os seus contextos de origem.*

**16. Sucesso de experiências anteriores**

---

*Incluem-se referências à avaliação pessoal de experiências internacionais prévias.*

**17. Duração da missão**

---

*Incluem-se referências à adequação ou desadequação da duração da missão.*

## **CATEGORIA: INIBIDORES**

### **F. SUBCATEGORIA: TRABALHO, DESENVOLVIMENTO E OPORTUNIDADES DE CARREIRA**

#### **18. Clarificação do papel a desempenhar**

---

*Referência à clarificação dos aspetos sobre as atividades a desempenhar em obra.*

##### **18.1 Perceção das competências profissionais para o desempenho da função**

### **G. SUBCATEGORIA: PAÍS DE DESTINO**

#### **19. Localização/Distância do país de origem**

---

*Referência a opiniões do participante relativamente à disparidade/proximidade de localização do país de destino relativamente ao país de origem.*

#### **20. Características do país de destino e condições de vida**

---

*Referências do participante no que diz respeito à sua perceção geral do país de destino.*

##### **20.1 Clima**

##### **20.2 Gastronomia**

##### **20.3 Segurança**

##### **20.4 Diferenças culturais**

### **H. SUBCATEGORIA: PAÍS DE ORIGEM**

#### **21. Ligação afetiva ao país de origem**

---

*Referências às perceções e sentimentos dos participantes sobre o seu país de origem.*

## **I. SUBCATEGORIA: CONSIDERAÇÕES PESSOAIS.**

### **22. Família**

---

*Referências ao impacto familiar na decisão de aceitar uma missão internacional.*

#### **22.1 Apoio educativo aos filhos**

#### **22.2 Apoio a familiares com problemas de saúde**

## **J. SUBCATEGORIA: OUTROS**

### **23. Falha no apoio logístico**

---

*Referências à falta/falha de apoio da empresa “on site”, bem como na participação de resolução de situações.*

### **24. Desconfiança na organização**

---

*Referências do participante no que diz respeito a situações não claras relativas à empresa contratante.*

### **25. Outras situações profissionais**

---

*Referências do participante a outras profissões e obrigações profissionais em paralelo com a atividade de construção.*

### **26. Duração da missão**

---

*Incluem-se referências à adequação ou inadequação da duração da missão.*